

ACTA UNIVERSITATIS SZEGEDIENSIS
DE ATTILA JÓZSEF NOMINATAE

ACTA JURIDICA ET POLITICA

Tomus XLV.
Fasciculus 4.

HAJDÚ JÓZSEF

**A munkanélküliségből eredő
megélhetési nehézségek áthidalását
szolgáló programok Kanadában**

Szeged, 1994

Edit

Comissio Scientiae Studiorum Facultatis Scientiarum Politicarum et Juridicarum
Universitatis Szegediensis de Attila József nominatae

JÓZSEF BALÁZS, ELEMÉR BALOGH, LAJOS BESENYEI, EMESE ÉGETŐ, JENŐ
KALTENBACH, IMRE MOLNÁR, FERENC NAGY, KÁROLY NAGY, PÉTER
PACZOLAY, BÉLA POKOL, JÓZSEF RUSZOLY, LÁSZLÓ TRÓCSÁNYI,
JÓZSEF VERES

Redigit
KÁROLY TÓTH

Nota
Acta Jur. et Pol. Szeged

Kiadja

a szegedi József Attila Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Karának
tudományos bizottsága

BALÁZS JÓZSEF, BALOGH ELEMÉR, BESENYEI LAJOS, ÉGETŐ EMESE,
KALTENBACH JENŐ, MOLNÁR IMRE, NAGY FERENC, NAGY KÁROLY,
PACZOLAY PÉTER, POKOL BÉLA, RUSZOLY JÓZSEF, TRÓCSÁNYI LÁSZLÓ,
VERES JÓZSEF

Szerkeszti
TÓTH KÁROLY

Kiadványunk rövidítése
Acta Jur. et Pol. Szeged

ISSN 0324-6523

1. Bevezetés

A munkavégzésből származó jövedelem minden iparosodott országban — így Kanadában is — a jövedelem-újraelosztó rendszer egyik legfontosabb eleme és a megélhetés elsődleges forrása. Az állampolgárok biztonságosabb és átfogóbb szociális védelmét ott lehet megvalósítani, ahol a foglalkoztatás aránya, illetve a munkavégzésből származó jövedelem mértéke magasabb. Ezért a piacgazdaságok óriási figyelmet fordítanak arra, hogy ne a már munkanélkülivé vált személyeket segíezzék, hanem munkahelyek teremtésével és a munkanélkülivé vált személyek újbóli munkához juttatásával próbáljanak mindenkit arra ösztönözni, hogy saját keresményével igyekezzen magát és családját eltartani. Felismerték, hogy a szociális biztonság garantálása érdekében ennek a filozófiának általánosan át kell hatnia a szociális védelmi rendszer egészét. Kanadában is belátták, hogy a legolcsóbb és a leghatékonyabb szociális védelmet akkor tudják megvalósítani, ha mindenki — vagy a társadalom nagy többsége — képes saját eltartásáról gondoskodni. Ez pénzügyileg és pszichológiailag egyaránt a legkedvezőbb megoldás.¹

A munkanélküliség jelensége és az ezzel együttjáró szociális, gazdasági és pszichológiai problémák Kanadában is súlyos megoldandó feladatokat jelentenek.² A gazdaság ciklikusságának függvényében és a technikai-technológiai váltás hatására a munkanélküliségi ráta is változik. Recessziós időszakban a munkanélküliek száma nő, míg expanziós időszakban csökken. Ezzel szemben a technikai-technológiai fejlődés permanens munkaerőfelesleget eredményez. A munkáltatók (tulajdonosok) profitérdekeltségük miatt — amely mögött szigorú, sok esetben nemzetközi piaci verseny található — gyakran élnek az elbocsátás — ideiglenes vagy végleges — eszközével. A kanadai gazdasági szervezetek külföldi piaci partnerei — leggyakrabban a harmadik világ országaiból — sokszor nagyon alacsony eladási árat kínálnak, csökkentve ezzel a Kanadában gyártott termékek versenyképességét,³ ami — közvetett úton —

¹ Bailey, D.J. and M. Naemark: A Note on the Transfer Payment Implications of Benefit and Contribution Operations under the UI Act. Canadian Statistical Review, November, 1977. 1. p.

² A munkanélküliség első jogi szabályozása 1935-ben jelent meg, de ez ellentétben állt az akkor hatályos kanadai alkotmánnyal. Az alkotmánynak is megfelelő munkanélküli biztosításról rendelkező törvényt (Unemployment Insurance Act) csak 1940-ben fogadták el.

³ A termékek alacsony ára az olcsóbb munkaerő- és nyersanyagárban keresendő. Az 1993-ban aláírt NAFTA (North American Free Trade Agreement) egyik — a kanadai munkaerőpiac által — legvitatottabb pontja az olcsó mexikói munkaerő tőkeelvonó szerepe volt. Ugyanis az addig Kanadába települt egyesült államokbeli cégek — az immáron szabad tőke- és munkaerőmozgást engedélyező NAFTA hatására — sok esetben inkább az olcsóbb, bár képzetlenebb munkaerőt választják, emelve ezzel a munkanélküliségi problémákat Kanadában.

munkanélküliséget gerjeszt. Az olcsóbb külföldi termékek "ellen", a hazai termékek és ezáltal a hazai munkaerő védelmében a kanadai kormány széles körű kampányt fejt ki. E kampány keretében a kanadai állampolgárokat arra ösztönzik, hogy minél több hazai terméket vásároljanak. Ennek érdekében minden Kanadában gyártott árun speciális címkével jelzik annak hazai származását. A többi már a vásárlói szokásokon múlik.

A kampány egy másik eszköze a vásárlók tudatát igyekszik befolyásolni. Ezt úgy kívánják elérni, hogy időközönként nyilvánosan közlést tesznek, hogy a hazai áruk vásárlása milyen — közvetett — hatást gyakorol a munkaerőpiacra, nevezetesen a piac túlkínálati oldalára, a munkanélküliség alakulására. Leegyszerűsítve azt mondhatjuk: e programmal kívánják hangsúlyozni annak fontosságát, hogy célszerűbb minél több hazai árut vásárolni, mert ezzel némiképpen növelni lehet a kanadai dolgozók munkához jutási feltételeit.⁴

1.2. A munkanélküliség kibívása a köz-szférában

Általános jelenség Kanadában is, hogy a munkanélküliség alakulásával foglalkozó tanulmányok szinte kizárólag a privát (ún. verseny) szférával foglalkoznak, pedig hozzávetőlegesen azonos számú munkavállalót foglalkoztatnak a köz-szférában is.

A két terület között az egyik legfontosabb eltérés, hogy a köz-szférában a munkahelyek általában biztosabbak, mint a versenyszférában. Ez a körülmény általában stabilabb munkaerőpiaci helyzetet és ezzel együtt alacsonyabb munkanélküliséget eredményez. Az utóbbi időben azonban megfigyelhető, hogy sok közalkalmazott is munkanélkülivé válik. Ennek oka a közszolgáltatások csökkenésében, illetve az államapparátus létszámának redukálásában — döntően finanszírozási okok miatt — keresendő.⁵

A közalkalmazottakat érintő munkanélküliség problémájának megoldására a munkanélküli biztosításról rendelkező törvényt (Unemployment Insurance Act) módosították 1971-ben, kiterjesztve hatályát a közalkalmazottakra is. Korábban ugyanis a közalkalmazottak nem részesülhettek munkanélküli ellátásban.

1.3. A munkanélküli biztosítás direkt és indirekt teher- és felelősségmegosztásának módozatai Kanadában

A munkanélküli biztosítás bevezetésével a kanadai kormány azt a célt kívánta elérni, hogy a munkanélkül maradt személyek — e támogatások

⁴ Income Distribution through UI: An Analysis by Individual and Family Income Class in 1977. Task Force on Unemployment Insurance, Technical Study 11 (1981). 3-4. p.

⁵ Soderstrom, Lee: Unemployment Compensation: an Alternative View. In: Canadian Center for Policy Alternatives, Unemployment Insurance (1984). 8. p.

segítségével — képesek legyenek szociális és piaci helyzetük relatív (anyagi) stabilizására, ami elengedhetetlen feltétel ahhoz, hogy a vásárlóerejüket képesek legyenek megőrizni. A pénzbeni támogatás azonban csak passzív — adományjellegű — és ráadásul időben behatárolt megoldást jelent a munkanélkülivé vált személynek. Ebből a felismerésből kiindulva — kiegészítő jelleggel — különböző, ún. aktív foglalkoztatáspolitikai programokat vezettek be. Ezek elsődleges rendelkezése a munkanélküliek vagy a potenciális munkanélküliek be-, illetve visszaintegrálása a munkaerőpiacra. E célkitűzés sikeres megvalósítása esetén nő a munkanélkülivé vált személy munkavállalási esélye, ezzel egyidejűleg a teljes értékű (tartós) vásárlóereje is megmarad és ugyanakkor csökken a munkanélküliek száma.⁶

Ha ehhez hozzátesszük, hogy az elbocsátások "urai" a munkáltatók,⁷ akkor be kellene építeni a munkanélküli biztosítási programba, hogy a munkáltatók bizonyos pénzügyi ösztönzést kapjanak a biztosítótól, illetve munkaerőpiaci szervezettől annak érdekében, hogy kevesebb dolgozót bocsássonak el. Ennek egyik módszere lehetne a befizetendő járulékok mértékének csökkentése. Ezzel a munkáltató pénzt takaríthatna meg magának, illetve egyidejűleg a kifizetendő munkanélküli ellátások összege is mérséklődne. Az igazsághoz az is hozzátartozik, hogy a kevesebb járulékbeízetés hatására a munkanélküli alapba beáramló összeg is csökkenne, de hosszú távon — a kevesebb munkanélküli ellátásban részesülő személy miatt — ez a pénzügyi

⁶ A munkanélküliségből eredő legnagyobb teher a munkáját elvesztő személyre, illetve a családtagjaira nehezedik. Ezért azt gondolhatnánk, hogy kizárólagosan ő az, aki a kockázatnak alanya lesz és ő az, aki szorgalmazza a biztosítást. Ebből a megfontolásból kiindulva a munkáltatók és mások (pl. az állam) is úgy gondolhatnák, hogy a biztosítás pénzügyi fedezetét is a kockázatnak kitett munkavállalónak kell fizetni. Ez részben igaz is, hiszen a kockázat individuálisan tényleg a munkavállaló érdekkörében jelentkezik, de gazdaságilag a munkáltató is éppúgy érintett, ugyanis a dolgozók egyúttal az árucikkek, illetve szolgáltatások legfőbb fogyasztói is. Az a dolgozó, aki elveszíti munkáját, a fogyasztását (plusz családtagjai fogyasztását) a minimumra kényszerül csökkenteni. Ennek eredményeként a tulajdonos — aki egyidejűleg munkáltató is — nem képes a piacon olyan mértékben eladni termékeit, szolgáltatásait, mint ahogy azt korábban tudta. Ezért a tulajdonos-munkáltatóknak legalább olyan fontos érdekük a minél magasabb szintű foglalkoztatás fenntartása, ha ez nem lehet, akkor a minél magasabb szintű munkanélküli ellátás garantálása, mint maguknak a munkanélkülivé vált személyeknek. Természetesen nem felejtethjük el, hogy a számos ellenérv is szól (pszichológusok, szociológusok stb.) a magas szintű — elsősorban a nem biztosítási, hanem segélyezési alapon folyósított — ellátás ellen. Ez a szindróma még veszélyesebb, ha azonos munkáltatótól vagy azonos szektorból bocsátanak el egyszerre nagy számú dolgozót. Ezért azt állíthatjuk, hogy nemesak a munkavállalók, hanem a munkáltatók és maga az egész társadalom is veszélyeztetve van egy esetleges nagyarányú elbocsátási hullám esetén.

⁷ Természetesen piaci ösztönzők és körülmények által megcsorítottan. E gondolatok leírására az ad okot, hogy Kanadában is sok munkáltató az ún. a "kisebb ellenállás" elvét követve az első recessziós jelek láttán azonnal felmond a dolgozóinak, holott némi erőfeszítéssel átszervezhetné a munkát, részmunkaidőben alkalmazhatná a dolgozóit stb. A fenti javaslat ezt kívánja ösztönözni.

"hiány" kompenzálódna. E kezdeményezés megvalósításának elengedhetetlen előfeltétele, hogy a munkanélküli biztosítás költségei megoszthatók legyenek az érzékenyen érintettek — munkáltatók és a "társadalom" (munkavállalók és az állam) — között. Az ilyen tripartit típusú megoldást — amelyben a munkáltatók, munkavállalók és a kormány együttesen viselik a munkanélküli ellátások terheit — ún. direkt teher- és felelősségmegosztásnak nevezzük. Kanadában ez a modell 1989-ig létezett. Ekkor módosították ugyanis a munkanélküliségről rendelkező törvényt. Ennek eredményeként 1989 után túlnyomó többségben a munkáltatók és a munkavállalók viselik a munkanélküli biztosítás terheit. A szövetségi kormány csak abban az esetben vállal pénzfizetési — quasi állami garanciavállalás — kötelezettséget a munkanélküli biztosításhoz, ha a tartományi munkanélküliségi ráta egy bizonyos mértéket⁸ meghalad. Az állam szempontjából ez utóbbi megoldást nevezik az ún. (limitált) indirekt teher- és felelősségmegosztás rendszerének.⁹

1.4. A munkanélküliség esetére létrehozott egyéb magán-, illetve kiegészítő rendszerek rendszerbeli helye

Kanadában a munkanélküli biztosítás és kapcsolt programjai az előbb vázolt pozitív célkitűzései ellenére sem képesek — különösen recessziós időkben — megnyugtatóan kezelni a munkanélküliség kérdését. Ezért Kanadában is — mind a munkavállalók, mind a munkáltatók oldalán — felmerül, hogy a munkanélkülivé válás kockázata ellen — hiszen ez is egyfajta szociális kockázat — az állami munkanélküli biztosítás keretein kívül magánbiztosítás, illetve egyéb kiegészítő rendszerek létrehozásával kellene védekezni. A gyakorlatban létezik is néhány ilyen modell, de ezeket szinte kizárólag a magas fizetési osztályba tartozó munkavállalók — managerek, magasabb vezetők — részére hozták létre. Ugyanis ők azok, akik képesek saját erőforrásaikból megfizetni a kiegészítő munkanélküli biztosítás többletterheit, illetve ők azok, akiket leginkább érint a munkanélkülivé válást követő életszínvonal-csökkenés sokkoló hatása.¹⁰

Az állami ellátások hiányosságainak kompenzálására néhány munkáltató kiegészítő munkanélküli biztosítást hozott létre saját dolgozói részére. Ezek

⁸ 1989-ben ez 4% volt.

⁹ Employment and Immigration Canada. Distributive and Redistributive Effects of the UI Program. Task Force on Unemployment Insurance, Technical Study 10 (1981) 3–7. p.

¹⁰ H. Philip *Hepworth* Canada's Public Social Services könyvében írja ezt a megállapítást. A szerző kijelentésével azon a helyen vitatkoznánk, hogy a munkanélkülivé válás reális veszélye egyaránt fenyegeti a managert és a beosztott munkásokat is. A nagy különbség abban rejlik, hogy a vezető rétegnek jobban van pénze kiegészítő munkanélküli biztosítást fedezni. Ráadásul a munkáltatók is nehezebben tudják pótolni elvesztett vezetőiket, illetve a vezetői létszám sokkal kevesebb, mint a dolgozói létszám. Ebből következően a munkáltatói terhelő járulékfizetés mértéke is óriási összegre rúgna, ha a munkanélküli biztosítást általános jelleggel kiterjesztenék minden munkavállalóra.

szervezetileg vagy a munkáltatónál vagy külső pénzintézet vagy szociális vállalkozás keretében létrehozott és a munkáltató által finanszírozott – non-profit – pénzalapok, melyek nem a klasszikus értelemben vett biztosítás elvén működnek.¹¹

Jól megfigyelhető, hogy a profitorientált magánbiztosító társaságok miért nem mutatnak affinitást a munkanélküliségből eredő kockázat vállalására. Ennek magyarázata az alábbi tényezőkben keresendő. A munkaerőpiacon többségben lévő alacsony vagy közepes jövedelmű munkavállaló képtelen lenne megfizetni – a fokozott kockázati veszély miatt meglehetősen magas – biztosítási díjakat. Továbbá, bizonyos munkavégzések fokozott veszélye illetve a gazdaság kiszámíthatatlan ciklikussága miatt hirtelen bekövetkező, tömeges biztosítási esemény (nagy számú, szinte egyidejűleg jelentkező munkanélkülivé válás) hirtelen "támadva" ún. finanszírozási vákuumot okozna, megrendítve ezzel a biztosító pénztárak fizetőképességét. Ez okokra tekintettel a munkanélküli biztosítás biztosításmatematikai tervezhetősége igen bizonytalan. A felsorolt tényezők miatt nem lehet sem általánossá tenni, sem teljesen a profitorientált biztosítók vállalkozási kedvére bízni a munkanélküli ellátások kezelését. Tovább folytatva a fenti elemzést, megállapíthatjuk, hogy a teljes munkavégző társadalomra kiterjedő munkanélküli biztosítás nem lehet vonzó egy profitorientált magánbiztosító számára, hiszen – a fentiek miatt – óriási a vállalt kockázat nagysága, bár az is igaz, hogy egyidejűleg a kockázat megoszlása is kedvezőbb.

A fenti pro és kontra érvek csatájában perdöntő a munkanélküliség gazdasági ciklikusságból eredő kiszámíthatatlansága, ami "árvizként" áraszthatja el a biztosítókat. Ezért a minden munkavállalóra egységesen kiterjedő biztosítás, csak állami gondoskodás keretében – állami költségvetési garanciavállalással – képzelhető el.

Ennek megfelelően Kanadában is állami, kötelező társadalombiztosítás látja el a munkanélküliség kezelésével kapcsolatos feladatokat.¹²

2. A munkanélküli biztosítás előzményei

A kanadai alkotmány elfogadásakor (British North America Act, 1867) és az azt követő időszakban uralkodó alkotmányjogi álláspont szerint a szociális segélyezés és a munkanélküliséggel kapcsolatos programok tartományi hatáskörbe tartoztak.¹³

¹¹ Cuneo, Carl: State Class and Reserve Labour: The Case of the 1941 Canadian Unemployment Insurance Act. Canadian Review of Sociology and Anthropology, 16/1971, 23–24. p.

¹² Uo: 21. p.

¹³ Finkel, Alvin: Origins of the Welfare State in Canada. In: The Canadian State (Ed. Leo Panich) 1977. 31. p.

A munkanélküliekkel kapcsolatos jogalkotás – megtörve az uralkodó alkotmányjogi felfogást – létrehozása óta¹⁴ a szövetségi kormány hatáskörébe tartozik. Ennek magyarázata az 1930-as évek válságos gazdasági helyzetére vezethető vissza. A világgazdasági válság időszakában a legtöbb szociális probléma oka a munkanélküliségben gyökerezett. Abban az időben a munkanélküliek támogatását szolgáló egyedüli – állami – program a segélyezés volt. A segélyezéssel kapcsolatos feladatok – az alkotmánynak megfelelően – a tartományok, illetve a helyi önkormányzatok hatáskörébe tartoztak. A munkanélküliek számának rohamos növekedésével a segélyezési rendszer képtelen volt hatékonyan ellátni feladatát. Az addig létrehozott szociális biztonság laza "szövetét" kezdte megbontani munkanélküliség káros hatásaiból eredő problémahalmaz. Elsősorban a munkaképes munkanélküliek helyzete volt kilátástalan. Ez a csoport nyíltan is hangot adott elégedetlenségének, ami a társadalmi rend felbomlásával fenyegetett. A kormány tisztában volt vele, hogy nem nézheti tétlenül az események fejlődését.¹⁵ Ezért a szövetségi kormány – a korábbi "Erzsébetiánus szegényjogi" (Elisabethian poor law) megoldási logikára emlékeztető módszerrel – e csoportok megfélemezésére, anyagi helyzetük stabilitásának fokozására és "erjesztő" hatású jelenlétük elszigetelésére az ország távoli területein ún. munkatáborokat hozott létre.¹⁶ Sok szakértő egybehangzóan állítja, hogy Kanadában ez a "szociális robbanásveszély" óriási lökést adott a 30-as években kialakult társadalmi reformfolyamatnak. E reform szerves részét képezte a munkanélküliség feszítő kérdésének megoldása is. Ebben az időben széles körű konszenzus alakult ki a tekintetben, hogy a munkanélküliség problémájának kezelése, illetve végleges megoldása meghaladja a tartományok teherbíró képességét.

Itt kell megjegyeznünk, hogy a tartományok az alkotmányban meghatározott limitált adókievetési joggal rendelkeznek. E szerint csak a szövetségi kormány által adott felhatalmazás keretei között vehettek ki adókat. Ezen kívül a 30-as években, tovább súlyosbítva a gazdasági nehézségeket sok szegényebb (például az ún. préri, illetve maritime) tartomány és helyi önkormányzat tönkrement. A vázolt tények objektíve is lehetetlenné tették a munkanélküliség tartományi szintű – teljes körű – megoldását. A konzervatív dominanciájú szövetségi kormány – a korábban ismertetett alkotmányjogi akadályok ellenére – 1935-ben betervezte és elfogadtatta a kanadai parlamenttel szociális programcsomagját, benne a munkanélküli biztosításról szóló törvényt is. Ez az alkotmányellenesen megalkotott törvény megszületésének pillanatától kezdve sok munkát adott a különböző szintű

¹⁴ Az első munkanélküli biztosításról rendelkező jogszabályt a kanadai parlament 1935-ben fogadta el. Ezt – a British North America Act alapján – a brit parlament alkotmányellenesnek nyilvánította. Ezért az első alkotmányosan is elfogadott munkanélküli biztosítási törvénynek az 1940-ben hatályba lépő Unemployment Insurance Act-et tekinthetjük.

¹⁵ *Finkel*, Alvin: l.m. 33. p.

¹⁶ *Strothers*, James: No Fault of their Own: Unemployment and the Canadian Welfare State, 1914–1941 (1983).

bíróságoknak. Először a Kanadai Legfelsőbb Bíróság, majd a Brit Nemzetközösség Legfelsőbb Bírósága (Privy Council) minősítette hatáskörön túli (ún. ultra vires¹⁷) jogalkotásnak a kanadai parlament által alkotott Unemployment Insurance Act-t (továbbiakban: UI). A létrejött alkotmányellenes jogi helyzet megoldására legjobb alternatívaként a hatályban lévő alkotmány módosítása kínálkozott. Később a kanadai kormánynak sikerült a tartományok egyetértését és a brit parlament jóváhagyását kiharcolni annak érdekében, hogy módosítsák a British North America Act-et. E szerint a munkanélküliségi ellátásokat szabályozó Unemployment Insurance Act megalkotása – 1940-ben – és végrehajtása már jogszerűen került szövetségi hatáskörbe. A törvény 1941-ben lépett hatályba.¹⁸

3. A munkanélküli biztosításról szóló törvény fejlődésének legfontosabb állomásai

Az munkanélküli biztosításról rendelkező törvény fejlődésének jellegzetességei az alábbiakban foglalhatók össze:

a) *A biztosított kör fokozatosan bővült.*

Megjegyezzük, hogy a törvény hatálybalépésekor a kanadai munkavállalók kevesebb mint fele tartozott a hatálya alá. A törvény elfogadását megelőzően számos munkavégző csoport nem volt biztosítva a munkanélküliség ellen. Ezeket munkavállalókat két fő csoportra oszthatjuk. Egyikbe a közalkalmazottak, tanárok stb. tartoztak. Ők azért nem voltak biztosítva a munkanélküliség ellen, mivel a jogalkotók abból indultak ki, hogy e munkavégző csoport tipikusan nem veszélyeztetett a munkanélküliségtől, mivel állami alkalmazásban állnak és rájuk mindig szükség van.

A másik csoporthoz azok a munkavállalók tartoztak, akik azért nem kerültek a munkanélküli biztosítás körébe, mert a munkájuk jellegéből eredően nem rendszeresen, illetve időnyjelleggel végeztek munkát (pl. halászok, favágók stb.). Ez utóbbi csoportnál – munkájuk időnyjellege miatt – nagyon gyakran előfordul az ún. önkéntes munkanélküliség. Például a halászok az év meghatározott időszakában nem szállnak tengerre. Továbbá e munkavégzők munkanélküliségének bekövetkezése nagyon nehezen kalkulálható a biztosításmatematika eszközeivel.

¹⁷ Az ultra vires szabálynak különösen nagy jelentősége van az angolszász típusú jogrendszerekben. Tudniillik a Brit Nemzetközösség (British Commonwealth and Empire) tagállamai nem alkothatnak jogszabályt – kiváltképp alkotmányba ütközőt – anélkül, hogy azt a brit parlament jóváhagyná. Ebben a konkrét esetben a kanadai parlament az alkotmány értelmében tartományi hatáskörbe tartozó feladatot szövetségi hatáskörbe helyezett.

¹⁸ Finkel, Alvin: Lm. 37–43. p. – Mi sem bizonyítja jobban, hogy a szociális kérdések szövetségi-tartományi hatáskörének megosztása kardinalis kérdés volt, mint az, hogy a XX. század első harmadában ugyanezt az alkotmányjogi procedúrát figyelhetjük meg a kanadai öregségi nyugdíj szabályozásának kialakításakor.

Ugyancsak a biztosítás keretein kívül kerültek a magas jövedelmű munkavállalók. E csoport kizárásának az volt az indoka, hogy ezek a személyek rendelkeznek annyi jövedelemmel, hogy saját erőforrásaikból képesek átvészelni a munkahely elvesztéséből eredő — általában ideiglenes — krízis-helyzetet.

Az 1. sz. táblázat a munkanélküli ellátásban részesülők számát mutatja be tartományok és az egyes programok szerint.

b) *Változott a finanszírozás metodikája.* (Ezt a jellemzőt itt nem fejtjük ki, mert a későbbiek részletesen foglalkozunk vele.)

c) *Az ellátás folyósítási feltételei liberalizálódtak.*

E liberalizáció hatására lehetővé vált, hogy viszonylag rövid előzetes munkavégzés esetén is lehessen ellátást folyósítani. Megjegyezzük, hogy ez a liberalizálódási folyamat csak a 70-es évek elejéig tartott. Ekkor a recesszió erősödésével a munkanélküliség nagy mértékben emelkedett és a kiáramló munkanélküli ellátások pénzügyi fedezetét csak hosszabb időtartamú hozzájárulás előírásával és az ellátás folyósítási tartamának a korábbi hozzájárulási periódushoz igazításával lehetett garantálni.

További liberalizációs intézkedés keretében bevezették az ún. kiterjesztett ellátás intézményét olyan területeken élő munkavállalók esetén, ahol különösen súlyos a munkanélküliség.

d) *A magas jövedelmű munkavállalók esetén speciális jövedelemvizsgálatot vezettek be.* E szerint, ha a magasabb jövedelmi kategóriába tartozó¹⁹ dolgozó válik munkanélkülivé, számára csökkentett mértékű ellátás folyósítható.²⁰

4. A munkanélküli biztosítás körébe tartozó kockázatok

A munkanélküli biztosítás az egyik legjobban ismert szociális ellátás. Minden kanadai munkavállaló köteles munkanélküli járulékot fizetni. Minden évben — a gazdasági körülményektől függően — sok millió kanadai részesül a munkanélküli ellátások valamelyikében.

A munkanélküli biztosítás volumenét érzékeltetik a 2., 2/a. és 2/b. sz. táblázatok, melyek az egyes munkanélküli ellátásokra fordított kiadásokat mutatják be tartományonként.

¹⁹ Ez körülbelül évi 40 000 CN\$ volt 1989-ben.

²⁰ Dingleline, Gary: A chronology of Response: The Evolution of Unemployment Insurance from 1949 to 1980 (1981), 23–28. p.

Munkanélküli az ellátásban részesülők száma programok szerint (1990)

1. sz. táblázat

| Tartomány | Munkanélküli biztosítás | Táppénz | Gyermekev. kapes. ellátások* | Nyugdíj | Halászok foglalkoztatás- politikai programjai | Foglalkoz- tatáspol. célú kép- zési progr. | Rézm.id. foglal- koztatás | Munkahely- teremtési program | Összesen |
|-------------------|----------------------------|--------------|------------------------------------|-------------|--|---|---------------------------------|------------------------------------|----------------|
| Új-Funland | 78510 | 590 | 700 | 10 | 12110 | 2050 | 70 | 480 | 94530 |
| Prince Edward Sz. | 15420 | 160 | 250 | 0 | 2320 | 340 | 40 | 190 | 18720 |
| Új-Skócia | 57470 | 1500 | 1530 | 40 | 5250 | 1790 | 180 | 140 | 67890 |
| Új-Brunswick | 65330 | 1180 | 1020 | 30 | 2400 | 2130 | 330 | 180 | 72590 |
| Quebec | 362850 | 7830 | 13330 | 210 | 2250 | 8540 | 3990 | 140 | 399140 |
| Ontario | 236230 | 14580 | 21600 | 710 | 130 | 10740 | 6290 | 990 | 291280 |
| Manitoba | 33950 | 1160 | 2120 | 90 | 310 | 1690 | 1240 | 170 | 40730 |
| Saskatchewan | 29340 | 820 | 1830 | 40 | 30 | 1110 | 480 | 90 | 33740 |
| Alberta | 67650 | 2360 | 5290 | 90 | 20 | 2700 | 310 | 340 | 78740 |
| Brit-Kolumbia | 118790 | 4670 | 5250 | 150 | 4820 | 6070 | 220 | 580 | 140550 |
| Yukon Terület | 1970 | 20 | 60 | 0 | 0 | 120 | 0 | 10 | 2180 |
| Észak-Ny. Ter. | 1500 | 30 | 160 | 0 | 0 | 110 | 0 | 0 | 1810 |
| Canadán kívül** | 160 | 0 | 50 | 0 | 0 | 0 | - | - | 220 |
| Összesen: | 1069170 | 34900 | 53180 | 1380 | 1380 | 37390 | 13140 | 3300 | 1242110 |

* A gyermekneveléssel kapcsolatos ellátások magukban foglalják az anyasági, apasági, ill. az örökbefogadás esetére folyósítandó ellátásokat.

** E csoporthoz tartoznak azok a kanadai, vagy nem kanadai állampolgár munkavállalók, akiket kanadai tulajdonú munkáltató, az országon kívüli alkalmaz. Ezen adatok tartalmazzák az U.S.A.-beli munkavállalókat is, akik egy ún. bilaterális társadalombiztosítási egyezmény alapján lesznek jogosultak ellátásokra.

Forrás: Inventory of Income Security Programs in Canada, July 1990, 190. p.

2. sz. táblázat

Munkánélküli biztosítás (az egyes ellátásokra fordított kiadások tartományonként) 1987-88. (1.000 CN\$-ban kifejezve)

| Tartomány | Munkánélküli biztosítás | Táppénz | Gyermekev. kapes. ellátások* | Nyugdíj | Halászkod foglalkoztatás- politikai programjai | Rész- m. idős foglal- koztatás | Munkahely- teremtési program | Foglalkoz- tatáspol. célú kép- zési progr. | Összesen |
|--------------------|----------------------------|---------------|------------------------------------|-------------|---|---|------------------------------------|---|-----------------|
| Új-Funland | 569296 | 5096 | 7304 | 227 | 91229 | 171 | 5382 | 8842 | 687548 |
| Prince Edward Sz. | 104267 | 1453 | 2154 | 80 | 17743 | 63 | 1337 | 2024 | 129121 |
| Új-Skócia | 427369 | 11199 | 13820 | 495 | 49397 | 153 | 4240 | 8538 | 515604 |
| Új-Brunswick | 523609 | 9491 | 10006 | 4025 | 22009 | 479 | 4537 | 8998 | 579623 |
| Quebec | 2918025 | 68868 | 118934 | 12009 | 20687 | 3291 | 26909 | 56443 | 3217182 |
| Ontario | 1954222 | 123831 | 220962 | 1097 | 969 | 3227 | 20160 | 68422 | 2403801 |
| Manitoba | 285551 | 10947 | 20888 | 734 | 2943 | 1393 | 1965 | 12946 | 337730 |
| Saskatchewan | 257178 | 6344 | 18926 | 1567 | 140 | 1451 | 2208 | 7067 | 294048 |
| Alberta | 788401 | 19762 | 57432 | 2438 | 150 | 3065 | 8150 | 22674 | 901199 |
| Brit-Kolumbia | 1293434 | 34821 | 727 | 17 | 42464 | 1019 | 13930 | 29009 | 1468678 |
| Yukon Terület | 18058 | 219 | 1474 | 9 | 3 | 1 | 106 | 823 | 19953 |
| Észak-Nyugati Ter. | 17505 | 258 | 407 | 6 | 48 | 0 | 0 | 994 | 20287 |
| Canadán kívül** | 1730 | 24 | 524597 | 23390 | 0 | - | - | 0 | 2166 |
| Összesen: | 9158846 | 292312 | 53180 | 1380 | 247779 | 14314 | 88923 | 226779 | 10576940 |

* A gyermekneveléssel kapcsolatos ellátások magukban foglalják a gyermeket nevelő anya, apa, ill. az örökbefogadás esetére folyósítandó ellátásokat.

** E csoportba tartoznak azok a kanadai, vagy nem kanadai állampolgár munkavállalók, akiket kanadai tulajdonú munkáltató az országon kívül alkalmaz.

Ezen adatok tartalmazzák az U.S.A.-beli munkavállalókat is, akik egy ún. bilaterális társadalombiztosítási egyezmény alapján lesznek jogosultak ellátásokra.

Forrás: Inventory of Income Security Programs in Canada, July 1990, 196. p.

2/a. sz. táblázat

Munkanélküli biztosítás (az egyes ellátásokra fordított kiadások tartományonként) 1988-89. (1.000 CN\$-ban kifejezve)

| Tartomány | Munkanélküli biztosítás | Táppénz | Gyermekev. kapcs. ellátások* | Nyugdíj | Halászok foglalkoztatás- politikai programjai | Rész- m. idős foglat- koztatás | Munkahely- teremtési program | Foglalkoz- tatáspol. célú kép- zési progr. | Összesen |
|--------------------|----------------------------|---------|------------------------------------|---------|--|---|------------------------------------|---|----------|
| Új-Fundland | 633694 | 5925 | 7807 | 223 | 96589 | 79 | 8297 | 9654 | 762268 |
| Prince Edward Sz. | 112875 | 1590 | 2549 | 62 | 19267 | 26 | 1488 | 1949 | 139806 |
| Új-Skócia | 434519 | 12287 | 14666 | 585 | 53087 | 110 | 4240 | 9444 | 528939 |
| Új-Brunswick | 545565 | 10526 | 10873 | 416 | 21491 | 358 | 4754 | 8742 | 602725 |
| Quebec | 3125998 | 77823 | 133783 | 3459 | 21565 | 5449 | 36079 | 54081 | 3458237 |
| Ontario | 1865045 | 142630 | 248639 | 11869 | 945 | 6640 | 22860 | 76055 | 2374683 |
| Manitoba | 308050 | 11311 | 22539 | 1035 | 3404 | 2035 | 2236 | 13256 | 363865 |
| Saskatchewan | 269042 | 6992 | 20182 | 652 | 188 | 1630 | 2677 | 7368 | 308730 |
| Alberta | 757089 | 22543 | 62180 | 1504 | 169 | 1149 | 6637 | 23648 | 874920 |
| Brit-Kolumbia | 1318405 | 41778 | 56986 | 2490 | 48637 | 934 | 15508 | 36284 | 1521022 |
| Yukon Terület | 19544 | 271 | 854 | 17 | 4 | 0 | 74 | 12 | 21677 |
| Észak-Nyugati Ter. | 16772 | 386 | 1749 | 16 | 50 | 0 | 0 | 1025 | 19997 |
| Canadán kívül** | 1839 | 24 | 548 | 5 | 0 | - | - | 0 | 2416 |
| Összesen: | 9408438 | 334086 | 583354 | 22334 | 265395 | 18410 | 104850 | 242419 | 10979286 |

* A gyermekneveléssel kapcsolatos ellátások magukban foglalják a gyermeket nevelő anya, apa, ill. az örökbefogadás esetére folyósítandó ellátásokat.

** E csoporthoz tartoznak azok a kanadai, vagy nem kanadai állampolgár munkavállalók, akiket kanadai tulajdonú munkáltató, az országon kívül alkalmaz. Ezen adatok tartalmazzák az U.S.A.-beli munkavállalókat is, akik egy ún. bilaterális társadalombiztosítási egyezmény alapján lesznek jogosultak ellátásokra.

Forrás: Inventory of Income Security Programs in Canada, July 1990, 197. p.

2/b. sz. táblázat

Munkanélküli biztosítás (az egyes ellátásokra fordított kiadások tartományonként) 1989-90. (1.000 CN\$-ban kifejezve)

| Tartomány | Munkanélküli biztosítás | Táppénz | Gyermeknev. kapes. ellátások* | Nyugdíj | Halászok foglalkoztatás- politikai programjai | Rész- m. idős foglal- koztatás | Munkahely- teremtési program | Foglalkoz- tatáspol. célú kép- zési progr. | Összesen |
|--------------------|----------------------------|---------|-------------------------------------|---------|--|---|------------------------------------|---|----------|
| Új-Funland | 710939 | 6218 | 8765 | 240 | 98115 | 168 | 9338 | 12131 | 845933 |
| Prince Edward Sz. | 128427 | 1677 | 2706 | 57 | 19777 | 60 | 1740 | 2165 | 156609 |
| Új-Skócia | 479110 | 14226 | 16698 | 613 | 56252 | 370 | 4509 | 13048 | 584825 |
| Új-Brunswick | 582712 | 11924 | 12011 | 430 | 20664 | 657 | 6332 | 13212 | 647942 |
| Quebec | 3462051 | 80291 | 154900 | 3772 | 19624 | 7713 | 36025 | 63062 | 3827438 |
| Ontario | 2055061 | 155305 | 282584 | 11768 | 886 | 11179 | 20056 | 88949 | 2625785 |
| Manitoba | 317801 | 12171 | 24982 | 982 | 3984 | 2375 | 2744 | 13710 | 378748 |
| Saskatchewan | 263909 | 7440 | 21782 | 614 | 274 | 1173 | 1921 | 7912 | 305025 |
| Alberta | 747795 | 25362 | 67618 | 1439 | 170 | 1074 | 7624 | 27356 | 878438 |
| Brit-Kolumbia | 1289927 | 49622 | 62257 | 2259 | 51921 | 948 | 14266 | 50366 | 1521566 |
| Yukon Terület | 20791 | 338 | 793 | 10 | 15 | 0 | 77 | 1080 | 23104 |
| Észak-Nyugati Ter. | 16981 | 417 | 1861 | 10 | 83 | 0 | 42 | 931 | 20326 |
| Canadán kívül** | 2075 | 35 | 516 | 16 | 0 | - | - | 0 | 2641 |
| Összesen: | 10077598 | 365025 | 657473 | 22210 | 271764 | 25717 | 104672 | 293922 | 11818380 |

* A gyermekneveléssel kapcsolatos ellátások magukban foglalják a gyermeket nevelő anya, apa, ill. az örökbefogadás esetére folyósítandó ellátásokat.

** E csoporthoz tartoznak azok a kanadai, vagy nem kanadai állampolgár munkavállalók, akiket kanadai tulajdonú munkáltató az országon kívül alkalmaz.

Ezen adatok tartalmazzák az U.S.A.-beli munkavállalókat is, akik egy ún. bilaterális társadalombiztosítási egyezmény alapján lesznek jogosultak ellátásokra.

Forrás: Inventory of Income Security Programs in Canada, July 1990, 198. p.

A munkanélküli biztosítás 1970 előtt azonban nem volt annyira széles körű mint, napjainkban. Kizárólag csak azokra a munkavégzésekre (tárgyi biztosítás) terjedt ki, ahol a munkanélküliség bekövetkezésének kockázata magas volt és azok a munkavállalók tartoztak hatálya alá, akiknek éves jövedelme nem haladta meg egy jogszabályban meghatározott összeget. E megszorító szabályok bevezetésével a jogalkotónak az volt a szándéka, hogy megpróbálta azokra a munkavállalókra korlátozni az ellátásokat, akiket a legnagyobb valószínűséggel fenyegetett a munkanélkülivé válás és akiknek anyagi stabilitását (megélhetését) a rövid idejű munkabérkiesés is súlyosan érintette.²¹

Még speciálisabb előírások érvényesülnek (1956 óta) a halászokra. Az eltérő szabályozás indoka a halászok munkavégzésének specialitásában – ideényjellegű tevékenység, ahol a jövedelem is rendszertelenül oszlik meg az adott éven belül – rejlik. A halászok első pillantásra magánvállalkozóknak tűnnek, ugyanis saját hajójukon, saját eszközeikkel halásznak és saját maguk értékesítik a zsákmányukat. Ennek ellenére megfigyelhető az a további sajátosság, hogy egy-egy halász általában mindig ugyanazon kereskedőnek adja el a halat. Ezért a kereskedő és a halász között már munkáltató és munkavállaló között fennálló munkaviszonyra emlíkeztető sajátosságok mutatkoznak. Ezért a munkanélküli törvény külön fejezetet szentel a halászokra vonatkozó szabályoknak.²²

Mint ahogy a neve is mutatja, a munkanélküli ellátás biztosítási típusú rendszer keretében manifesztálódik. Ebből következően a biztosítottak előre meghatározott kockázatok – ideiglenes és nem önkéntes munka elvesztéséből eredő keresetkiesés – bekövetkezése esetén kaphatnak munkanélküli ellátást. Ezért azok a személyek, akik első munkájukat keresik vagy alkalmi munkát végeznek – ennek tartama néhány naptól néhány hétig terjedhet – nem kaphatnak munkanélküli ellátást, mivel nincs meg az előzetes biztosítási jogviszonyuk.

Szintén a biztosítási elvet alátámasztó szabály, hogy munkanélküli ellátás csak a munkavégzés ideiglenes és a dolgozó nem önszántából történő elvesztése esetén folyósítható. Tehát csak átmeneti és nem önkéntes munkanélküliség esetén folyósítható ellátás.

A meghatározott biztosítási alapú munkanélküli ellátás kimerítése után egyéb – általában szociális segély – szociális ellátásra lesz jogosult a munkanélküli. Ugyanezekre az ellátásokra szerezhetsz jogot az is, aki saját akaratából, önkéntesen szüntette meg a munkáját és nem is szándékozik másik

²¹ Green, Christopher and J.-M. Cousineau Unemployment in Canada: The Impact of Unemployment Insurance (1975) 39–41. p.

²² Uo. 34. p.

munkát keresni,²³ illetve az is, aki a munkanélküli biztosításhoz szükséges jogosultsági feltételekkel nem rendelkezik.²⁴

A munkanélküli biztosítás hatálya alá tartozó és munkanélkülivé vált személynek kötelessége, hogy az ellátás folyósítása alatt új munkahelyet keressen magának. A munkahelykereséshez természetesen számtalan segítséget kap. Ezek módjaitól a későbbiekben szólnunk.

5. A munkanélküli ellátások rendszere

A munkanélküliek részére nyitva álló programokat rendszertanilag két különálló csoportra oszthatjuk: a *munkahely végleges elvesztéséből* eredő szociális problémák kezelésére szolgáló ún. aktív²⁵, illetve az ún. passzív²⁶ foglalkoztatáspolitikai programokra. Az első csoporthoz tartozik a *Szövetségi foglalkoztatási program*, míg a másodikhoz az – ugyancsak szövetségi szintű – *Munkanélküli biztosítás*. Az aktív és passzív programokat tovább rendszerezve el kell különítenünk a szövetségi, illetve a tartományi hatáskörbe tartozókat. Ezen túlmenően az ún. aktív, szövetségi foglalkoztatáspolitikai eszközökön belül meg kell különböztetnünk azokat a programokat, amelyek minden kanadai munkanélküli számára nyitva állnak, azoktól, amelyeket csak a munkanélküli ellátásban (UI) részesülő munkanélküliek vehetnek igénybe.²⁷

E szempontok alapján a munkánkban tárgyalt programokat a 3. és 3/a. sz. táblázatban rendszerezzük át.

²³ Ezeket a segélyezési típusú ellátásokat a szociális segélyezés kérdéskörével foglalkozó korábbi tanulmányunkban érintettük. Ezért e körben részletesen nem foglalkozunk velük.

²⁴ Green, Christopher and J.-M. Cousineau 53. p.

²⁵ Aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök alatt azokat a munkanélkülieket támogató programokat értjük, amelyek igyekeznek megelőzni a munkaerőpiacról történő kikerülésüket. Abban az esetben, ha már munkanélkülivé váltak, akkor pedig saját és külső erőforrásokat mozgósítva igyekeznek támogatni a munkaerőpiacra történő újbóli visszakerülésüket. Összefoglalva: nem adomány-jelleggel biztosít pénzügyi ellátást a munkanélküli számára, hanem képzéssel, átképzéssel, szakmai és pszichológiai tanácsadással, vállalkozási kölcsönrel, részmunkaidős foglalkozás elősegítésével, fiatal pályakezdekők alkalmazásának támogatásával stb. biztosítja, hogy a munkanélküli személy képes legyen újra beilleszkedni a munkaerőpiacra és saját erőfeszítéseivel révén juthasson munkajövedelemhez.

²⁶ Passzív foglalkoztatáspolitikai eszközök alatt a pénzben nyújtott munkanélküli ellátásokat értjük. Ezek elsődleges célja a munkanélküliek anyagi biztonságának megteremtése. A munkanélküli pénzügyi ellátásokat vagy biztosítási (meghatározott időtartamig) vagy rászorultsági alapon (amíg a rászorultsági kritérium fennáll) folyósítják. Az eddigi tapasztalatok alapján állíthatjuk, hogy a pénzügyi ellátások Kanadában sem hatnak ösztönzőleg a munkanélküliek munkavállalására és a munkanélküliség arányának csökkentéséhez sem járulnak hozzá.

²⁷ Inventory of Income Security Programs in Canada, 1989 Health and Welfare Canada, 180. p.

Az állami munkanélküli ellátások rendszere Kanadában

| Aktív foglalkoztatás-politikai programok | | Passzív foglalkoztatás-politikai programok | |
|--|---|---|--|
| szövetségi | tartományi** | szövetségi | tartományi |
| Az állami munkanélküliségi biztosításban (UI) részesülők részére nyitva álló speciális programok | | Minden kanadai munkanélkülit megillető ellátások* | |
| 1. Jövedelem támogatás (Income Support) | 1. Információs és speciális kezde-ményezési program (Information and Special Initiatives Program) | Munkanélküli biztosítás (UI) | Megjegyzés: nincs külön tartományi munkanélküliségi biztosítás |
| 2. Magánvállalkozások támogatása (Self-Employment Assistance) | 2. A munkavállalást elősegítő program (Employability Improvement Program) | | |
| 3. Költözködési támogatás (Mobility Program) | 3. A munkaerőpiaci stratégia fejlesztését szolgáló programok (Labour Market Adjustment Program) | | |
| 4. Részfoglalkozási Kompenzációs program (Work Sharing) | 4. Közösségi foglalkoztatási programok (Community Development Programs) | | |
| 5. Munkahelyteremtési program (Job Creation) | | | |

* E programok alprogramjainak részletes felsorolása egy külön táblázatban található.

** Megjegyzés: Ezekkel a programokkal nagy számuk miatt még felsorolás szintjén sem foglalkozunk.

A minden kanadai munkanélkülit megillető szövetségi, aktív foglalkoztatáspolitikai programok részletezése

| Információs és speciális kezdeményezési program (Information and Special Initiatives Program) | A munkavállalást elősegítő program (Employability Improvement Program) | A munkaerőpiaci stratégia információs és közösségi foglalkoztatási programok speciális kifejlesztését szolgáló programok (Labour Market Adjustment Program) | (Community Development Programs) |
|---|---|---|--|
| 1. A munkaerőpiaci információs program (Labour Market Information) | 1. Munkavállalási tanácsadás (Employment Counselling) | 1. Emberi erőforrás tervezés (Human Resource Planning) | 1. Közösségi jövő program (Community Futures) |
| 2. Speciális preventív program (Special Needs Determination) | 2. Irányított képzés (Project-Based Training) | 2. Munkahelyi képzés (Workplace Based Training) | 2. Kezdő magánvállalkozások támogatási programjai (Self-Employment Assistance) |
| 3. Szabad munkahelyek nyilvántartása (Labour Exchange) | 3. A munkanélkülivé vált személyek újrahelyezkedésének támogatása (Job Opportunities) | 3. Részmunkaidő támogatási program (Work Sharing) | 3. Helyi képzési program (Local Project) |
| 4. A munkaerőpiac fejlesztését elősegítő program (Innovations Initiative) | 4. Képzési támogatás (Purchase of Training and Income Support) | 4. Munkaügyi koordinációs szolgáltatás (Industrial Adjustment Service) | |
| | 5. Kiterjesztett foglalkozási támogatás (Employment Assistance and Outreach) | 5. Foglalkoztatási egyenlőség elősegítése (Employment Equity) | |
| | 6. Tanulók és pályakezdő fiatalok támogatása (Youth Initiatives) | 6. A munkaerőpiac fejlesztését szolgáló támogatás (Labour Market Adjustment Assistance) | |

* a) Tanulásra ösztönző program (Stay-in-School Initiative); b) A szövetkezési elv alapján létrehozott oktatás támogatása (Cooperative Education); c) Diákokat nyári munkára alkalmazó, illetve szakképzését biztosító munkáltatókat támogató program (Challenge-Summer Employment/Experience Development); d) Őslakos diákok foglalkoztatását elősegítő program (Native Internship); e) Diákok nyári foglalkoztatását elősegítő program (Business Drive for Job); f) Felsőoktatási intézmény hallgatóinak vállalkozását elősegítő program; 7. Költözési támogatást (Mobility Assistance); 8. Speciális foglalkoztatáspolitikai szakemberek díjazásának támogatása (Delivery Assistance).

Meg kell jegyeznünk, hogy Kanadában a munkanélküli biztosítást szabályozó törvény keretei között található a táppénz és a terhességi gyermekágyi segély szabályozása is.²⁸ Ezek részletes tárgyalása azonban meghaladja jelen munkánk kereteit, ezért itt ezen ellátások részletszabályait nem ismertetjük.

6. Az állami kötelező munkanélküli biztosítási program

A szövetségi munkanélküli biztosítási program olyan személyeknek nyújt ellátást, akik azért nem tudnak munkát végezni, mert elvesztették munkájukat, vagy megbetegedtek, vagy gyermeket szültek, illetve örökbe fogadtak. Mint korábban jeleztük, e fejezetben csak azon ellátásokkal foglalkozunk, amelyek a munkanélküliség kezelésével kapcsolatosak.²⁹

6.1. A munkanélküli biztosítás hatálya

Az a kérdés, hogy kik tartoznak a munkanélküli biztosítás hatálya alá látszólag egyszerűen megválaszolható, hiszen megközelítőleg minden kanadai munkavállalóra kiterjed, akik jogszabálynak megfelelő tartományi, illetve a szövetségi szinten végeznek munkát.³⁰ Azok a kanadai illetőségű munkavállalók, akiket kanadai cég Kanadán kívüli munkahelyen alkalmaz, szintén jogosultak munkanélküli ellátásokra.

Találunk azonban néhány – nem túl népes – csoportot, akikre nem terjed ki a biztosítás. Ezek a biztosításból kizárt személyek. Ide tartoznak:

a) azok a munkavállalók, akik hetente, egy meghatározott óraszámnál³¹ kevesebbet dolgoznak, vagy heti jövedelmük egy meghatározott összeg³² alatt van.³³ Megjegyezzük azonban, hogy a részmunkaidőben dolgozók nincsenek ex lege kizárva a biztosításból, de rájuk is vonatkozik a fenti idő-, illetve kereseti limit. Ha nem felelnek meg ezeknek, akkor nem kerülhetnek a munkanélküli biztosítás hatálya alá. A valóságban ezért nagyon sok részmunkaidőben

²⁸ Ennek az a magyarázata, hogy a munkanélküli biztosítás megalkotásakor a jogalkotók megpróbálták integrált védelmet biztosítani minden olyan kockázati eseményre, amely a munkavégzés ideiglenes (betegség, gyermek szülés vagy örökbefogadás) vagy tartós (munkanélküliség) szüneteléséből ered.

²⁹ Inventory of Income Security Programs in Canada, 1989, 181. p.

³⁰ Jelenleg a kanadai munkavállalók 95%-a tartozik a munkanélküli biztosítás hatálya alá.

³¹ 1990-ben ez heti 15 óra volt.

³² Ez az összeg a biztosítás szempontjából figyelembe vehető maximális jövedelem 20 %-a. 1990-ben ez az összeg heti 145 \$ volt.

³³ 1992-es adatok szerint.

alkalmazott munkavállaló – elsősorban nők – nem lesz jogosult munkanélküli ellátásra.³⁴

b) a magánvállalkozók,³⁵ kivéve a halászokat, akik speciális biztosítás hatálya alá tartoznak.

1989-ig speciális szabályozás vonatkozott az idős személyekre. Ezt megelőzően ugyanis a dolgozók 65 éves korukig kaphattak munkanélküli ellátást. Továbbdolgozás esetén nem kellett munkanélküli járulékot fizetniük, de az esetleg bekövetkező munkanélkülivé válás esetén sem váltak munkanélküli ellátásra jogosulttá. A 65 év nem önkényesen kiválasztott korhatár volt, hanem egyik magyarázata abban keresendő, hogy 65. életévük betöltése után csak igen kevés munkavállaló dolgozik tovább, és ezek közül még kevesebb az, aki kényszerből – a családja megélhetése miatt – kényszerül munkát végezni. Ezért a kockázat viselésében ez a korosztály kevésbé veszi ki a részét, igaz az ellátások igénybevétele is nagyon alacsony mértékű, tehát nem indokolt a munkanélküli biztosítást ezen életkor után fenntartani. A másik ok, hogy az Old Age Security (alanyi jogon járó nyugellátás, függetlenül attól, hogy az illető ténylegesen dolgozik-e vagy sem) ebben a korban nyílik meg. Ezért vélelmezhető, hogy a 65 év feletti munkavállalónak nincs szüksége a munkanélküli biztosítás által nyújtott védelemre, hiszen az állampolgári alapnyugdíja minden esetben rendelkezésére áll. Ezen kívül foglalkoztatáspolitikai indoklottsága is van a 65 éves folyósítási korhatárnak. Abban az esetben, ha továbbdolgozásra ösztönöznék az idős munkavállalót, egyidejűleg indokolatlanul megnehezítenék a fiatal pályakezdők álláshoz jutását.

1989-ban azonban fordulat következett be az életkor kérdésében. A Canadian Charter of Rights and Freedoms³⁶ alapján megtámadták – életkori diszkriminációra hivatkozással – a munkanélküli biztosítás életkorhoz kötött limitálását. A Legfelsőbb Bíróság arra az álláspontra helyezkedett, hogy ez az életkori kizárás alkotmányellenes, ezért módosította a törvényt és lehetővé tette a 65 év utáni részvételt és ellátás folyósítást is.³⁷

³⁴ Szükségtelen hangsúlyoznunk, hogy Kanadában is számos munkáltató a szükségesnél kevesebb órászámban vagy keresettel alkalmazza csak a dolgozóit, hogy ezáltal elkerülhesse a munkanélküli járulékfizetéssel járó terheket. Ugyanez mondható el a munkavállalói oldalról is, hiszen ha nem kerül a biztosítás hatálya alá, akkor a havi béréből nem vonják le a munkanélküli járulékot, csökkentve ezzel a fizetését. A dolgozónak relatíve jobb lesz a "pénzügyi közérzete", de nem gondol arra az esetre, amikor a munkáját elvesztve teljesen ellátás nélkül marad, vagy lényegesen kevesebb segélyt kap.

³⁵ A magánvállalkozók kizárását az indokolja, hogy ne hozzanak létre kockázatközösséget és kockázatmegosztást olyan esetekre, amikor a kockázat bekövetkezése – jelen esetben a munkanélkülivé válás – az adott személytől függ, az ő uralma alatt áll.

³⁶ A Canadian Charter of Rights and Freedoms a kanadai alkotmány első részét képezi. Az 1982-es alkotmánymódosítás eredményeként került elfogadásra. Elsősorban az alapvető emberi, állampolgári és szabadságjogokat szabályozza.

³⁷ Inventory of Income Security Programs in Canada, 1989, 180–181. p.

6.2. A jogosultsághoz szükséges előzetes biztosítási jogviszony

Biztosítási típusú intézményről lévén szó ahhoz, hogy valaki jogosult legyen munkanélküli ellátásra, meghatározott ideig biztosítással fedezett munkakörben kell dolgoznia (biztosítási jogviszony). Az alapellátáshoz az igénybejelentést (munkanélkülivé válás) közvetlenül megelőző 52 hétből 10–20 hetet, vagy az újabb igényt közvetlenül megelőző munkanélküli ellátás befejeződésétől számított időszak alatt, ugyancsak 10–20 hetet kell biztosítási jogviszonyt eredményező munkakörben eltöltenie. A jogosultsághoz szükséges időtartam maximum 102 hétre kiterjeszthető, ha az igényjogosult ezen időtartam alatt beteg vagy terhes volt, vagy gyermeket fogadott örökbe, vagy valamilyen oktatásban vett részt, vagy baleseti ellátásban részesült. A minimum munkaviszonyban töltött idő hossza (10 vagy 20 hét) attól függ, hogy az igénybejelentés időpontjában az adott régióban, ahol az igénybejelentő él, milyen nagyságú a munkanélküliségi ráta. Ha alacsony, abban az esetben a 10 héthez, ha magas, akkor a 20 héthez közelít a megkívánt előzetes biztosítási jogviszony időtartama.

6.3. A munkanélküli alapellátás jogosultsági feltételei

Kanadában 1990 előtt megkülönböztettek "kezdeti" és "rendes" munkanélküli ellátásokat. A kettő közötti különbség abban rejlett, hogy a "kezdeti" ellátáshoz általában rövid idejű előzetes munkaviszonyt kívántak, míg a "rendes" ellátáshoz hosszabbat. A "rendes" ellátásra jogosult személyek automatikusan alanyaivá válnak az ún. "kiterjesztett" ellátásoknak.³⁸ 1990 óta azonban nem tesznek különbséget a "kezdeti" és a "rendes" munkanélküli ellátás között. Ezt követően csak az alapellátás és az ún. kiterjesztett ellátás közötti különbségtétel funkcionál.

A munkanélküli alapellátás annak a munkavállalónak fizethető, aki a munkanélküli biztosítás hatálya alá tartozik, rendelkezik a jogszabályban előírt biztosítási jogviszonnyal, munkavégzésre kész és egyben képes valamint az elsődleges jövedelemforrását jelentő munkáját elvesztette, de munkájának elvesztése után munkát keres,³⁹ és kész a számára megfelelő munkát elfogadni. Ezek konjunktív feltételek, tehát az igénybejelentés pillanatában maradéktalanul fenn kell állniuk.⁴⁰

³⁸ A "kiterjesztett" ellátásokat akkor folyósítják, ha a munkanélküliségi ráta nemzeti szinten magas értéket mutat.

³⁹ Ha a munkanélküli személy nem mutat hajlandóságot újabb munkavállalásra, jogszabályi vélelem áll fenn, hogy ilyen esetben önhibájából eredően vált munkanélkülivé, tehát a munkanélküli ellátásra nem lesz jogosult, illetve a már folyamatban lévő ellátást meg kell szüntetni.

⁴⁰ Inventory of Income Security Programs in Canada, 1989, 182. p.

6.4. A munkanélküli ellátások mértékének kiszámítási módszere

A munkavállaló a munkanélkülivé válás hatására bekövetkező munkabérkiesés ellen különböző – elsősorban biztosítási típusú – szociális védelmi rendszerek segítségével védekezik. Egyidejűleg – a korábban részletesen tárgyalt okok miatt – a munkáltató is érdekelt abban, hogy dolgozója – aki egyidejűleg potenciális vevője is – ne váljon munkanélkülivé. Ugyanakkor az állam is érdekelt a szociális – ebben az összefüggésben nevezhetjük munkajövedelem-biztonságnak – biztonság fenntartásában, hiszen a szociális béke a társadalmi rend elengedhetetlen alapja. Ha az állampolgárok szociális helyzetükkel elégedetlenek, akkor a kormánynak valamit tennie kell. Minden kormány – így a kanadai is – tisztában van azzal, hogy jobb az elégedetlenségi hullámot megelőzni. Ennek a prevenciónak egyik sarkalatos eszköze a szociális védelmi rendszereket – beleértve a munkanélküli biztosítást – létrehozása. A biztosítási típusú védelem logikájához szervesen hozzátartozik, hogy abban az időszakban, amikor arra a biztosított személy anyagilag képes – ez általában a munkavégzés ideje alatt áll fenn –, pénzbeli hozzájárulást – egy meghatározott limit⁴¹ alatti keresete után – fizet. Amikor pedig anyagilag kritikus helyzetbe kerül, ebből a pénzügyi alaphól – a befizetés alapjául szolgáló limit meghatározott %-ának megfelelő szintig – ellátásokat kap. Ez az általános biztosítási módszer érvényesül a kanadai munkanélküli biztosítás esetén is. A dolgozó és a munkáltató – egy meghatározott jövedelemhatárig – a munkavállaló keresetének meghatározott százalékát a munkanélküli alapba befizeti és amikor a jogosult munkanélkülivé válik, a jogszabályban előírt feltételek alapján részesül ellátásban. E megoldás sajátossága, hogy a jövedelemhatár feletti jövedelemrész lefedezésére nem köthető állami munkanélküliségi biztosítás. Más szóval, e jövedelemrész mentes a munkanélküli hozzájárulás alól, ugyanakkor a munkanélküli ellátás alapjának megállapításakor is figyelmen kívül kell hagyni. A jövedelemhatár feletti fennmaradó jövedelemrész pótlására különböző típusú önkéntes, kiegészítő biztosítások, illetve a munkáltatói munkanélküliségi alapok kínálnak változatos megoldási alternatívákat.

A fentiek alapján megállapíthatjuk, hogy Kanadában a munkanélküli biztosítás keretében folyósított ellátás mértéke a munkavállaló heti átlagkeresetének – a jövedelemplafon (ceiling) alatti rész – meghatározott százaléka. Tehát nem a dolgozó éves keresete és nem is a család vagy a háztartás éves jövedelme alapján számítják ki. A kanadai szakértők azért voksolnak a heti jövedelem alapulvétele mellett, mert a kereset éves átlagban nagy ingadozást mutat. Sok esetben megfigyelhető, hogy a munkavállaló jövedelme – ha heti jövedelmét veszik alapul – az éves átlagkeresetet meghaladja. Ezért, ha az éves átlagkeresetét vennék alapul, a munkanélküli bizonyos esetekben hátrányosabb helyzetbe kerülne. Ugyanakkor ezzel a megoldással – ha a heti átlagkereset alacsonyabb, mint az éves átlagkereset – a munkanélküli alap megtakarítást

⁴¹ A limit általában az országosan kiszámított éves átlagkereset összegének felel meg.

érhet el. Ez a módszer tehát egyszerre védi a munkanélküliségi alapot, illetve a ténylegesen elvesztett jövedelmet igyekszik pótolni. Megjegyezzük, hogy — a rendszer biztosítási jellegéből következően — a munkanélkülivé vált dolgozó rászorultsága nem releváns az ellátás mértékének meghatározásánál.

A rendszer — bevezetési — másik sajátossága volt, hogy az alacsonyabb jövedelmű, illetve a családos munkanélküliek a korábbi fizetésük magasabb százalékát kaphatták, mint azok, akiknek nagyobb volt a fizetésük és/vagy nem volt eltartott személy a családjukban. Mára azonban ez a különbségtétel megszűnt. Az ismertetett szabály a rászorultsági elv nagyon finoman árnyalt becsempészése volt a munkanélküli biztosítás rendszerébe.⁴²

6.5. A munkanélküli ellátás folyósításának tartama

A munkanélküli ellátás csak egy előre meghatározott időtartamon keresztül folyósítható. A folyósítás tartama az előzetes biztosításban töltött idő — a munkanélkülivé válást megelőző évet veszik alapul — hosszától és az adott régió munkanélküli rátájától függ. A folyósítás átlagos időtartama 50 hét. Az ellátás folyósításának időtartamát meghatározott feltételek — például rokkantság — fennállása esetén meg lehet hosszabbítani további — maximum — 52 héttel. Mindösszesen a munkanélküli ellátás 104 héig folyósítható.

Meg kell azonban jegyeznünk, hogy a munkanélkülivé válást követően (elbocsátás) van egy ún. várakozási idő, tehát nem azonnal kezdik folyósítani. A várakozási idő hossza a végkielégítés intézményével, illetve a munkavállaló munkaviszonya alatt tanúsított felróható magatartásával függ össze. Az első esetkör vizsgálva megállapíthatjuk, hogy általánosan elfogadott gyakorlat, hogy a munkaviszony — jogszerű — megszűnését követő meghatározott időtartamra végkielégítés jár, amelyet a munkáltató fizet. A végkielégítés rendeltetése, hogy a munkáját elvesztett személy ebből az összegből próbáljon meg újra elhelyezkedni, vagy ha nagyobb összegről van szó, akkor vállalkozni és így tovább. Tehát azokra a hónapokra, amelyekre végkielégítés jár, azt kell vélelmeznünk, hogy a munkanélküli személy megélhetése biztosított, tehát nem jár neki munkanélküli ellátás. A várakozási idő meghosszabbodik, ha a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt felróható magatartást tanúsított és munkaviszonyát e miatt szüntették meg. Ez egy büntető jellegű szabály. Ugyanakkor nagy liberalizmusról tesz tanúbizonyságot, hiszen sok országban a munkavállaló oldalán felmerülő, munkaviszonyával kapcsolatos felróható magatartás — ami az elbocsátással összefüggésbe hozható — eleve diszkvalifikálja a munkanélkülit az ellátásból.

Előfordulnak azonban olyan körülmények, amelyek bekövetkezése esetén az ellátás folyósítását haladéktalanul be kell fejezni, illetve fel kell függeszteni. Ilyenek, ha a jogosult elhagyja az ország területét, vagy indokolatlanul visszautasítja a felajánlott — képzettségének megfelelő — munkát

⁴² Inventory of Income Security Programs in Canada, 1989, 182–183. p.

vagy nem keres munkát. Az ellátás újra folyósítható, ha a jogosultsághoz előírt feltételek ismételten fennállnak.⁴³

6.6. A munkanélküli ellátások mértéke

A munkanélküli ellátás mértéke megegyezik a munkanélküli korábbi heti átlagkeresetének 60%-ával, de a heti 384 CN\$-t⁴⁴ nem haladhatja meg. Az ellátás alapjául a munkanélkülivé válást megelőző 20 hét átlagkeresete szolgál. Az a biztosított, aki nem rendelkezik legalább 20 hét biztosítási idővel, annak a munkanélkülivé válást megelőző teljes időszak átlagkeresetét kell figyelembe venni.

Az ellátásokat évente indexálják.

A munkanélküli ellátásokat az összes többi jövedelemmel összevontan kell kezelni és utána személyi jövedelemadót kell fizetni.⁴⁵

6.7. Járadékfizetési szabályok

1941-től 1970-ig a munkanélküli biztosítás ún. tripartit rendszerben működött. E szerint a Munkanélküli Alaphoz (Unemployment Account) minden munkavállalónak, minden a munkáltatónak – egyenlő arányban –, és a szövetségi államnak egyaránt hozzájárulást kellett fizetni.

A munkáltatói és a munkavállalói járadék mértéke a dolgozó heti járadékköteles jövedelmén alapult.

A gazdaság ciklikusságából következően a munkanélküli biztosítás logikája és egyben legnagyobb veszélyforrása is, hogy prosperáló években a kifizetés minimális, míg recessziós időkben a kifizetés ugrásszerűen és kiszámíthatatlanul megnő. A baj akkor kezdődik, amikor a recesszió hosszan tart és a képzett tartalékalap nem képes fedezni a nagymértékű pénziáramlást. A munkanélküli biztosítás másik nagy problémája, hogy biztosítás-matematikai alapon szinte tervezhetetlen, hiszen a gazdaság ciklikussági periódusai általában kiszámíthatatlanok és ráadásul a kockázati események (elbocsátás) szinte egyidőben és óriási számú munkavállalót érintve jelentkeznek. Az sem segít, hogy az ún. "jó években" a munkanélküli alap pénzét különböző pénzügyi tranzakciók révén kamatoztatják, növelve ezzel is a "rossz években" felosztható javak összegét. Kanadában sem tudták a "jó évek" többletbevételei fedezni a "rossz évek" plusz-kiadásait. Ezért a klasszikus társadalombiztosítási modellből jól ismert állami garanciának kell kiegészíteni a munkanélküli biztosítás rendszerét. Kanadában a szövetségi állam kötelessége, hogy kiegészítse a hiányzó összeggel a munkanélküli alap költségvetését.⁴⁶

⁴³ Inventory of Income Security Programs in Canada, 1989, 182. p.

⁴⁴ 1990-es adat.

⁴⁵ Inventory of Income Security Programs in Canada, 1989, 182. p.

⁴⁶ Dingleline, Gary: A chronology of Response: The Evolution of Unemployment Insurance from 1949 to 1980 (1981), 73–75. p.

1970-től lényeges változás következett be a finanszírozásban. A rendszer lényegesen komplikáltabbá vált és a tőkefedezeti rendszerről áttértek a felosztó-kirovó rendszerre.

Minden munkavállaló a jövedelmének – egy meghatározott minimum feletti és maximum alatti rész – meghatározott százalékát köteles munkanélküli járulék formájában befizetni. A munkáltatók járulékfizetési kötelezettsége is megmaradt, de már nem a munkavállalókkal azonos mértékű, hanem annál magasabb összeget kellett befizetniük. A munkáltató a dolgozó keresetéből automatikusan levonta és befizette a munkavállalói hozzájárulás összegét.⁴⁷

A 4. sz. táblázat összefoglaló képet ad a jelenleg hatályos munkanélküli biztosítás járulékfizetésének alakulásáról.

4. sz. táblázat

Munkanélküli biztosítás
(járulékok, ellátások és jövedelmek nagyságrendje, 1989-1990)

| | 1989 | 1990 |
|---|----------|----------|
| heti minimum jövedelem | 121 CN\$ | 128 CN\$ |
| heti maximum jövedelem | 605 CN\$ | 640 CN\$ |
| munkavállalói (heti) munkanélküli járulék mértéke* | 1.95 % | 2.25 % |
| munkáltatói (heti) munkanélküli járulék mértéke* | 2.73 % | 3.15 % |
| munkavállalói hozzájárulás heti maximum összege (\$) | 11.80 | 14.40 |
| munkáltatói hozzájárulás heti maximum összege (\$) | 16.52 | 20.16 |
| munkavállalói hozzájárulás éves maximum összege (\$) | 613.60 | 748.80 |
| munkáltatói hozzájárulás éves maximum összege (\$) | 859.04 | 1048.32 |
| heti maximum ellátás** | 363.00 | 384.00 |
| éves nettó jövedelem, amely elérése után a munkanélküli ellátást vissza kell fizetni (\$) | 47190 | 49920 |

* Heti 100 CN Dollár biztosított jövedelem alapulvételével, annak százalékában.

** A heti maximum ellátás a heti maximum jövedelem 60%-ának felel meg.

Forrás: Inventory of Income Security Programs in Canada, July 1990, 187. old.

A befizetések kalkulációjánál a rendes ellátások folyósításához szükséges pénzügyi fedezetet és egy normális vagy inkább alacsony munkanélküli rátát

⁴⁷ Dingleline, Gary: l.m. 77. p. – 1992-ben a munkavállaló a heti járulékköteles jövedelmének minden 100 dollárja után 3 dollár hozzájárulást fizetett mindaddig, amíg a járulék a heti maximum összeget (21,30 dollárt) el nem érte. E szerint minden munkaválló maximum heti 710 dollár jövedelem (ez a heti járulékköteles jövedelem-plafon) után köteles járulékot fizetni. A munkáltatói járulék a munkavállalóinak 1,4-szerese volt 1992-ben. Ezért a munkáltatók minden kifizetett 100 dollár jövedelem után 4,20 dollár járulékot kötelesek befizetni mindaddig, amíg a 29,30 dollár heti maximum járulékfizetést el nem érik.

veszik alapul. A normálisnál magasabb munkanélküli ráta esetén – amikor az ún. kiterjesztett munkanélküli ellátás fizetésére is sor kerül – a kifizetésekhez hiányzó összeget a szövetségi költségvetésből pótolják. A szövetségi kormány hozzájárulása tehát mindig az adott év munkanélküli rátájának alakulásától függ, de az összes befizetett járulék – munkáltatói és munkavállalói – 20%-át nem haladhatja meg. Ez tehát egy limitált állami garancia.

Az elmúlt évek tapasztalatai azt mutatták, hogy a munkanélküliek száma mindig meghaladta a tervezett "normális" mértéket, ezért a szövetségi költségvetésnek rendszerint a tervezettnél magasabb összeggel – de a 20%-os limit alatt maradván – kellett kivennie a részét a finanszírozásból.

A felosztó-kirovó rendszer lényegéből következően, megszűnt az a korábbi gyakorlat, hogy a "jobb évek" idején felhalmozzák a felesleget és az így kialakult szüficitet a "rossz években" felhasználják.⁴⁸

1989-ben – a hosszan tartó recesszió hatására – újabb változás következett be a finanszírozásban. A szövetségi kormány ezt követően nem fizet pénzbeli támogatást (mint garanciavállaló), hanem az ún. aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök (pl. átképzés, munkahelyteremtés stb.) támogatását végzi.⁴⁹ Ez a látszólag csak takarékosági megfontolásokból⁵⁰ született módosítás nagyon fontos filozófiai jellegű változást eredményezett. Ugyanis nem a passzív "semmittevésre" kifizetett, szinte adomány-jellegű ellátás modelljét preferálja, hanem az ún. aktív foglalkoztatáspolitikai eszközökkel a munkahelyekre igyekszik be-, illetve visszaintegrálni a munkavégzőket. Ezen túlmenően nagy figyelmet szentel a pályakezdő fiatalok támogatására. Ezzel a módosítással egyidejűleg igen nehéz helyzetbe került a pénzbeli, munkanélküli ellátások finanszírozása.⁵¹

6.8. A munkanélküli ellátások adminisztrációja

A munkanélküli ellátásokkal kapcsolatos adminisztratív feladatok a Menekült- és Munkaügyi Minisztériumon (Employment and Immigration Canada, a továbbiakban: EIC) belül a Munkaügyi és Menekültügyi Bizottság (Canada Employment and Immigration Commission)⁵² és a Pénzügyminisztérium (Revenue Canada) együttes hatáskörébe tartozik.⁵³

⁴⁸ Department of Labour. Unemployment Insurance in the 70's (1970), 31. p.

⁴⁹ A Kanadában bevezetett aktív foglalkoztatáspolitikai programok áttekintő ismertetésével e munka későbbi részében foglalkozunk.

⁵⁰ A sors és a súlyos recesszió firtora, hogy a szövetségi kormány az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök támogatására – színszerűleg – jelentősen többet fordít, mintha még mindig a 20%-os limitált garanciavállalása szabálya lenne irányadó.

⁵¹ Dingleline, Gary: l.m. 137. p.

⁵² A Canada Employment and Immigration Commission egy, a szövetségi kormány által választott – és kinevezett (ezzel is erősítve függetlenségüket) – szűk körű, kizárólag szakmai alapon szerveződő, fizetett testület, amely átfogóan képviselni kívánja a munkavégzés során

Ezek a szervek felelősek a járulékok beszedéséért és az ellátások kifizetéséért, a biztosítás hatáskörébe tartozó munkakörök meghatározásért, valamint az igényérvényesítés során felmerült jogviták elsőfokú rendezéséért (elsőfokú fellebviteli fórum) és bizonyos szűk értelemben vett, a munkanélküli biztosításhoz kapcsolódó jogalkotási tevékenységért.

6.9. Az igényérvényesítés szabályai

A munkanélküli ellátás igényérvényesítésének kezdete az a hét, amikor a munkavállaló a meghatározott biztosítási kockázat (munkanélkülivé válik) bekövetkezése miatt – nem tud munkát végezni. Ha az igénybejelentés a kockázati esemény bekövetkezésekor elmarad, akkor a következő héten kell az igényt érvényesíteni.

A munkanélküli ellátásokat a Munkaügyi és Menekültügyi Minisztérium helyi központjainál, az ún. Munkaügyi Központoknál (Canada Employment Centres) lehet igényelni.⁵⁴

6.10. A munkanélküli biztosítással szembeni főbb kritikai észrevételek

A pénzbeli munkanélküli ellátásokkal szemben számtalan kritika merül fel. A kritikák azért nagyon élesek, mert ez az ellátás sok embert érint és a munkanélküliség nagyon súlyos gazdasági és pszichikai problémákat okoz egy-egy családon belül. Ezért a munkanélküli ellátások hiányossága elevenen hasít bele az érintettek mindennapjaiba. A közelmúltban – a 70-es 80-as években – a kritikák még jobban felerősödtek, hiszen a gazdaságban tapasztalt általános visszaesés még nagyobb kihívást és feladatot jelentett a kanadai munkanélküli biztosítási rendszernek. Ezért számos kritikai megjegyzés hangzott el a rendszer működésével kapcsolatban. Mi az általunk fontosnak tartott észrevételek közül emelünk ki néhányat. Az alábbiakban ezeket ismertetjük felsorolásszerűen:

a) Az ellátás mértéke túl alacsony (általában nem több, mint a korábbi kereset 50–60%-a).⁵⁵

b) Az ellátás folyósításának hossza korlátozott (a korábbi biztosításban töltött időtartamtól függ). Ez segíti a biztosabb munkaerőpiaci helyzetű dolgozókat, akik általában a magasabban kvalifikált, jobban kereső rétegből kerülnek ki, ezért ritkábban kerülnek az utcára. Ugyanakkor gyengíti a munkaerőpiacon egyébként is sebezhető pozícióban lévő – ideiglenesen dolgozó, pályakezdő, alacsony jövedelmű stb. – munkavállalókat. E rendszer tehát legkevésbé a relatíve szegény dolgozókat segíti. Ezek azok, akik általában rövid időtartamú, határozott idejű munkaviszonyban állnak, vagy csak alkalmi

felmerülő széles körű érdekviszonyokat. Jegelődje az 1940-ben megalakult Unemployment Insurance Commission volt.

⁵³ Department of Labour. Unemployment Insurance in the 70's (1970), 37. p.

⁵⁴ Inventory of Income Security Programs in Canada, 1989, 184. p.

⁵⁵ Green, Christopher, and J.-M. Cousineau: Lm. 132. p.

munkát végeznek. Ezért a részükre folyósítható ellátás – a már korábban tárgyalt okok miatt – is nagyon alacsony.⁵⁶

c) A rendszer adminisztrációja túl bürokratizált és sok problémára érzéketlen.⁵⁷

d) Többszörösen gondot jelent az a kíváncsi, hogy a munkanélkülinek intenzív módon kell munkát keresnie. Egyrészt nagyon nehéz ennek megvalósítását kontrollálni, kiváltképp akkor, amikor a munkanélküliség nagyarányú. Másrészt a munkáltatók sokszor fiktív igazolásokat állítanak ki arról, hogy a munkanélküli eleget tett e kötelezettségének. Ez elsősorban az ún. kiterjesztett ellátások körében fordul elő nagy gyakorisággal.⁵⁸

e) A kezdetben folyósított munkanélküli ellátás olyan bőséges volt, hogy a munkanélküli az eltartott családtagjainak megélhetéséről is tudott gondoskodni. Jelenleg erre semmi esélye nincs. Megjegyzendő, hogy a csökkenéssel párhuzamosan két új, a családokat segítő ellátást is bevezettek: családi pótlékot és a gyermekek után igénybe vehető adóvisszatérítést.⁵⁹

f) Olyan személy is kaphat ellátást, akinek anyagi körülményei ezt nem indokolnák. Ez abból a tényből következik, hogy a munkanélküli biztosítás folyósításánál a rászorultságnak nincs szerepe.⁶⁰

g) Sokan – mind munkáltatók, mind munkavállalók – szándékosan visszaélnék az ellátások igénylésével kapcsolatban. A munkanélküli biztosítás eredeti céljából következően – elviselhetővé kívánta tenni a munkanélküliség ideje alatt a dolgozó életét – sokan kényelemből választják az ellátást a munkavégzés helyett. Paradoxon, de a munkanélküli biztosítás bizonyos személyi körben saját maga ösztönöz a munkanélkülivé válásra. Ez általában a jól fizetett, illetve az időnyomunkát végző dolgozóknál figyelhető meg. Ezért is voltak kezdetben az időnyomunkások bizonyos csoportjai és a magas jövedelműek kizárva a rendszerből.⁶¹

h) A munkanélküli biztosítás nem individualizál a munkahelyek szerint, más szóval, nem kezeli külön feltételekkel a magas, illetve az alacsony munkanélküli rátával rendelkező munkahelyeket. Nem alkalmazza az ún. experience rating elvet. Ez elv alkalmazásakor a magas munkanélküli rátával rendelkező munkáltatónak magasabb, míg az alacsony kategóriához tartozónak alacsonyabb munkanélküli járulékot kell fizetnie. Vannak ugyanis olyan szektorok, ahol a munkanélküliségi arány sokkal magasabb, mint más területen. Sokan vitatják, hogy ez a diszkrimináció a rendszer eredeti rendeltetésének megfelelően. Az egyik leggyakrabban elhangzó ellenérv, hogy sok esetben az adott

⁵⁶ Uo. 132–133. p.

⁵⁷ Uo. 133. p.

⁵⁸ Uo. 134. p.

⁵⁹ Uo. 134. p.

⁶⁰ Uo. 134–135. p.

⁶¹ Uo. 135. p.

szektorban dolgozó munkavállalók és munkáltatók nem tehetnek arról, hogy a piacon éppen az ő tevékenységük mutat válságjegyeket.⁶²

i) A munkanélküli biztosítás terheit látszólag a munkáltatók és a munkavállalók közösen viselik. Ez azonban csak illúzió. A munkáltatók ugyanis minden esetben a munkavállalókra hárítják — természetesen nem nyilvánvalóan felismerhető módon — a befizetés terheit. Közismert effektus a munkáltatóknál, hogy az áruik, szolgáltatásaik árába beépítik az őket terhelő közterheket, áthárítva ezzel a teherviselést a fogyasztókra, akik között a saját munkavállalók is megtalálhatók. A szociálpolitika fejlődése során megfigyelhető, hogy a munkájukat elvesztő, szociális szükséghelyzetben lévő személyek ellátásainak finanszírozása az adófizető polgárok széles körétől az aktív dolgozókra helyeződött át, hiszen ezek rendelkeznek megfelelő mennyiségű jövedelemmel a vásárláshoz és a viszonylagosan magas összegű és rendszeres adófizetéshez.⁶³

j) A szövetségi kormány befolyása — a hozzájárulásának mértékétől függően — igen jelentős. Jelenleg a szervezeti struktúrából eredő függőség igen nagy. A Canada Employment and Immigration Commission — mint legfelsőbb szintű irányító szerv — elnöke, egyben miniszter-helyettes a Munkaügyi és emigrációs ügyekért felelős minisztériumban. Ebből következően a adminisztrációt végző szervezet függetlensége csak kompromisszumok árán valósulhat meg. Sok kanadai abban a hiszemben él, hogy a munkanélküli ellátás mind pénzügyileg, mind politikailag a szövetségi kormány hatáskörébe tartozik és a munkanélküli járuléka nem más, mint egy címkézett adó. A már jelzett 1989-es módosítás ezt a tévhitet igyekezett kézzelfogható formában az állampolgárok tudomására hozni, amikor kivonult a passzív munkanélküli ellátások finanszírozásából.⁶⁴

7. A munkanélküli biztosítást támogató kiegészítő programok

Ezek a *munkanélküli biztosítást* kiegészítő ún. alkalmazott programok (Unemployment Insurance Developmental Uses Programs) azzal a rendeltetéssel jöttek létre, hogy a *munkanélküli ellátásban részesülő személyek részére* egy olyan átfogó támogatási rendszert létesítsenek, amelyek elősegítik új készségek, munkavégzési technikák, szakmák stb. elsajátítását, valamint támogatást nyújtanak új munkahelyek felkutatásához, mindezekkel növelve a munkanélküli személy újraalkalmazási lehetőségeit. E programokat a munkanélküli biztosítás pénzügyi alapjaiból támogatják elsősorban takarékosági szempontokat figyelembe véve. Nyilvánvaló a program gazdáinak, hogy minél hamarabb sikerül a munkaerőpiacra visszaintegrálni valamely munkanélkülit, annál kevesebb

⁶² Uo. 138. p.

⁶³ Inventory of Income Security Programs in Canada, 1989, 184. p.

⁶⁴ Uo. 184. p.

ellátást kell kifizetni. Ez pedig a munkanélküli alap számára pénzbeli megtakarítást jelent.⁶⁵ Az alábbi programok tartoznak e körbe:

7.1. Jövedelem támogatás (Income Support)

E program lehetővé teszi a munkanélküli ellátásra jogosult személynek, hogy az ellátás folyósítása alatt meghatározott⁶⁶ képzési vagy átképzési kurzuson vegyen részt. A cél egyértelműen az, hogy a munkaerőpiacon keresett szakmát kapjon a munkanélküli, amivel később, lehetőleg tartósan el tud helyezkedni.

7.2. Magánvállalkozások támogatása (Self-Employment Assistance)

A munkanélküli ellátásban részesülő személynek jár akkor, ha üzleti tervvel alátámasztott vállalkozásba kíván belefogui. A támogatás mértékét a munkanélküli ellátás alapösszegét kiegészítve határozzák meg.

7.3. Költözködési támogatás (Mobility Program)

E programot kísérleti jelleggel 1993-ban vezették be. Azoknak a tartósan munkanélkülieknek nyújt támogatást, akik a munkanélküli ellátás folyósítása alatt azért változtatnak lakóhelyet, mert csak más településen tudnak új munkahelyet találni. Ugyancsak e program biztosít támogatást a lakóhelyen kívüli munkahelykereséssel kapcsolatosan felmerült utazási és egyéb adminisztrációs költségekhez.

7.4. Részfoglalkozási kompenzációs program (Work Sharing)

A munkanélküliség megelőzésének egyik hatékony eszköze a részmunkaidős foglalkoztatás.⁶⁷ Jelen esetben a munkanélküli személyt alkalmazzák részmunkaidőben, de nem beszélhetünk önkéntes részmunkaidőről. Látszólag a munkanélküli egyezik bele a rövidebb munkaidőbe és az ezzel járó alacsonyabb munkabérbe, de mindez a munkaügyi központ szorgalmazására történik, mégpedig azért, hogy a munkanélküli státus megszűnjön. Ezzel a kifizetendő munkanélküli ellátás mértéke csökkenni fog, de nem szűnik meg teljesen, hiszen a rész- és teljes munkaidős foglalkoztatás

⁶⁵ E programok a korábban tárgyalt szövetségi aktív foglalkoztatáspolitikai eszközöktől részint a finanszírozó személyében (munkanélküli alap, Unemployment Insurance Account) és a támogatott személyek státusában keresendő. Itt ugyanis csak tényleges munkanélküli ellátáson lévő személy kaphat támogatást.

⁶⁶ Ilyen preferált képzés a szakmai jártasságot fejlesztő, az új szakmát adó képzés tanuló, a nyelvi kurzusok, az alapfokú tanulmányok befejezése és a középiskolai tanulmányok folytatása.

⁶⁷ Ennek a típusú részmunkaidős foglalkoztatásnak az az előnye, hogy nem kell a munkanélkülit függő helyzetben tartani, ezáltal sem pszichikailag, sem anyagilag nem kerül olyan kritikus helyzetbe, mint amikor munkanélküli volt.

közötti keresetkülönbséget a munkanélküli alapnak — e program alapján — meg kell fizetnie a dolgozónak. Mégis olcsóbb így a támogatás, mintha a teljes összegű munkanélküli ellátást folyósítanák. A részmunkaidős foglalkoztatás logikájának megfelelően a munkavállaló heti munkaidejét csökkenteni fogják⁶⁸. E kiegészítő támogatás eredményeként dolgozó heti keresete nem fog csökkenni. Azokon a napokon, amikor nem kell munkát végeznie a dolgozónak, jogosult lesz az öt egyébként megillető munkanélküli ellátás alapösszegére.

7.5. Munkahelyteremtési program (Job Creation)

E program rendeltetése annak elősegítése, hogy a munkanélküli ellátást igénybe vevő és állást nem találó személyeket szakmai képzésük előmozdításával visszasegítse a munkaerőpiacra. Ezt úgy valósítja meg, hogy a programban részt vevő munkanélkülieket egy közösségi típusú munkavégzési projectbe vonja be. Ez a közösségi munka olyan racionális és hasznos munkavégzéseket foglal magában, amely nem jelenti a munkahelyek és munkavégző személyek fölösleges megduplázását, illetve nem teremt versenyhelyzetet a már meglévő munkavégzőkkel, illetve a támogatást igénybe vevő üzleti tevékenységével. A munkanélküli személyek számára munkahelyeket teremtő munkáltató, magánszemély stb. e feladat megvalósításához igényelhet pénzügyi támogatást.

8. A szövetségi ún. aktív foglalkoztatási programok (Federal Employment Programs)

A szövetségi foglalkoztatási program a kanadai munkanélküliek segítésének aktív ellátásait foglalja magában. E program keretében számos alprogrammal találkozunk. Közös jellemzőjük, hogy segítséget kínálnak mindazon kanadai állampolgároknak, akiknek problémát jelent a munkaerőpiacra történő — első vagy életpályájuk során a későbbi — belépés vagy a munkanélkülivé válást követően egy megfelelő, új munkahely megtalálása, illetve az oda történő beilleszkedés. Az alábbiakban ezeket a programokat tárgyaljuk.

Minden egyes alprogram tárgyalásakor közöljük annak eredeti angol elnevezését. Ezt két ok miatt tesszük. Egyrészt az általunk adott nevek nem minden esetben fejezik ki maradéktalanul a program lényegét. Másrészt azok, akik szeretnének részletesebben tájékozódni ezekről, azoknak célszerűbb az eredeti elnevezést ismerni.

⁶⁸ A munkaidőcsökkentés jelenleg heti 1–3 nap lehet. A munkaidő csökkenés mértékével arányosan csökken a részmunkaidős munkavállaló kereset is.

8.1. Információs és speciális kezdeményezési program (Information and Special Initiatives Program)

Ez a program négy alprogramból tevődik össze. Ebből három – a munkavállalók és a munkáltatók által egyaránt igénybe vehető – munkaerőpiaci információs program. Ezek a *Munkaerőpiaci információs program* (Labour Market Information), a *Speciális preventív program* (Special Needs Determination), a *Szabad munkahelyek nyilvántartása* (Labour Exchange). A negyedik a *Munkaerőpiac fejlesztését elősegítő program* (Innovations Initiative), amely egyéni munkaerőpiaci kezdeményezésekhez, kutatásokhoz nyújt pénzügyi támogatást.

Az alábbiakban ezeknek az alprogramoknak a jellemzőit ismertetjük röviden.

8.1.1. Munkaerőpiaci információs program (Labour Market Information)

A program rendeltetése, hogy naprakész információt nyújtson a munkanélkülivé vált személyeknek a munkaerőpiac aktuális helyzetéről, feltételeiről, a rendelkezésre álló képzési, illetve átképzési lehetőségekről, a kanadai Munkaügyi Minisztérium (Employment and Immigration Canada) által szervezett foglalkoztatáspolitikai célú programokról és szolgáltatásokról.

8.1.2. Speciális preventív program (Special Needs Determination)

Ez a program segítséget nyújt azon potenciális munkanélküliek (munkanélküliséggel fenyegetett munkavállalók) felkutatásához illetve nyilvántartásához, akik a közeljövőben nagy valószínűséggel el fogják veszíteni a munkájukat. Azt is mondhatnánk, hogy ez egy munkaerőpiaci marketing program.

8.1.3. Szabad munkahelyek nyilvántartása (Labour Exchange)

A program egy speciális adatbank, amely mind a munkáltatók, mind a munkavállalók részére információkat tartalmaz az adott időpontban megüresedett munkahelyekről, illetve a rendelkezésre álló szabad munkavállalókról.

8.1.4. A munkaerőpiac fejlesztését elősegítő program (Innovations Initiative)

E program pénzügyi támogatást nyújt mindazon magánszemélyeknek és szervezeteknek, akik kutatásokkal és egyéb módon elősegítik a munkaerőpiac problémáinak innovatív megoldását.

8.2. A munkavállalást elősegítő program (Employability Improvement Program)

E program a munkanélküliséggel különösen fenyegetett csoportoknak – mint a nők, a csökkent munkaképességű munkavállalók, a kisebbségek, az öslakosok (indianok, eszkimók), az idős munkavállalók és a szakképzetlen fiatal pályakezdők – kíván védelmet biztosítani. A program az alábbi alprogramokból tevődik össze.

8.2.1. Munkavállalási tanácsadás (Employment Counselling)

A munkanélküliek marginalizálódott csoportjai speciális gondoskodást igényelnek. Munkavállalásuk elősegítése, a munkaerőpiacra való integrálásuk sok esetben nem oldható meg a más munkanélküli csoportoknál alkalmazott és bevált módszerek alkalmazásával. A pályaválasztási és munkahelykeresési technikák és a tanácsadás is sokkal megalapozottabb és szélesebb körűtekintést igényel, mint a kevésbé bonyolult helyzetű munkanélkülinél. Ezért részükre speciális tanácsadási programot dolgoztak ki.

8.2.2. Irányított képzés (Project-Based Training)

E program keretében elsősorban az a – fent körülhatárolt speciális helyzetű – munkanélküli vehet részt, aki nem rendelkezik szakínával. A képzés elsősorban műszaki irányultságú szakmák tantermi illetve gyakorlati elsajátítását teszi lehetővé. Azért hívják irányított képzésnek, mert az adott piaci viszonyok között leginkább szükséges szakmák elsajátítását segíti elő és nem általában a szakképzést támogatja. Az irányított képzés eredményes befejezésekor a munkanélküli bizonyítványt kap a szakképzettségéről. A szakképzettség megszerzésével egyidejűleg a munkanélküli esélye megnő a jobb munkaerőpiaci beilleszkedésre (effectiveness skills to find employment). A program keretében mind a résztvevők – a munkanélküliek –, mind a program-koordinátorok pénzügyi támogatásban részesülnek.

8.2.3. A munkanélkülivé vált személyek újraalkalmazásának támogatása (Job Opportunities)

E program keretében az a munkáltató, aki az átképzést követően hosszú távra alkalmaz meghatározott képzettségű munkaerőt, a foglalkoztatott dolgozó bérének bizonyos százalékát visszaigényelheti (wage subsidy).

8.2.4. Képzési támogatás (Purchase of Training and Income Support)

E program – eltérően az ún. irányított képzési programtól – általános jelleggel, tehát nem a konjunkturális munkaerőpiaci szükségleteknek

megfelelően⁶⁹ nyújt pénzbeli támogatást a képzésben részt vevő munkanélküli(ek)nek, illetve a képző intézménynek. Elsősorban olyan szakmai kurzusokat támogat, amelyek elősegítik, illetve felkészítik a munkanélkülieket az általuk választott új munkára és segítenek hosszútávú szakmai orientációjuk kialakításában, valamint nyelvi képzésükben⁷⁰ is.

A képzésben (átképzésben) részt vevő munkanélkülinek a támogatás folyósítása – technikailag – történhet a munkanélküli segélybe beépítve, vagy annak kiegészítéseként, illetve külön, az ún. Alapképzési pótlék (Basic Training Allowance) címén.

A képzési támogatás természetesen nem helyettesíti a pénzbeli munkanélküli ellátást, hanem csak a képzéssel kapcsolatos többletterheket igyekszik enyhíteni. A támogatás célja tehát nem más, mint a képző intézménybe utazással kapcsolatos utazási költség, szállásköltség, a munkanélküli által eltartott személyekről való gondoskodás miatt, illetve a csökkent munkaképességű személyek képzésével kapcsolatban felmerült plusz kiadásokat kompenzálása.

8.2.5. Kiterjesztett foglalkozási támogatás (Employment Assistance and Outreach)

E program egy másik alprogram (CEC) klienseinek nyújtott ellátásokat és szolgáltatásokat hivatott kibővíteni. A kiterjesztés segítségével lehetőség nyílik különböző – nem állami szervezésű – *közösségek, szervezetek és ügynökségek* által szervezett képzési, illetve átképzési kurzusok részvételi díjához támogatást igényelni.

8.2.6. Tanulók és pályakezdő fiatalok támogatása (Youth Initiatives)

E program azokat a fiatalokat támogatja, akik még tanulói (hallgatói) jogviszonyban állnak, illetve az iskolából éppen csak kikerült pályakezdők. A "Tanulók és pályakezdő fiatalok támogatása" egy komplex program, amely az alábbi alprogramokból tevődik össze.

⁶⁹ Természetesen egy képzési vagy átképzési támogatás csak akkor töltheti be a hozzá fűzött reményeket és akkor sikeres, ha az adott időpontban a leginkább keresett szakmá(k)ra nyújt képzést, növelve ezzel a munkanélküli elhelyezkedésének esélyeit. A képzés akkor tökéletes, ha a munkanélküli hosszú távon (tartósan) el tud helyezkedni a megszerzett képesítéssel. A mai felgyorsult technikai-technológiai fejlődés eredményeként azonban a hosszú távú képzések ideje lejárt. Sokszor néhány év alatt elavul egy ma még modernnek tartott technológia és az ezzel dolgozó személynek újból tovább kell magát képeznie. Ezért úgy gondoljuk, hogy a képzés (átképzés) akkor tölti be tökéletesen a rendeltetését, ha egy adott szakmán belül olyan széles körű alapismereteket ad át, amelyre a későbbi technológiai kihívásból eredő váltás során a munkavállaló biztosan építhet.

⁷⁰ A nyelvi képzés anyagi fedezetét – a Purchase of Training and Income Support program-csoporton belül – a Purchase of Training nevű alprogram biztosítja.

8.2.6.1. Tanulásra ösztönző program (*Stay-in-School Initiative*)

Olyan munkaerőpiaci programok és szolgáltatások összessége, amelyek a minél hosszabb idejű iskolarendszerű képzés fontosságát hangsúlyozza és igyekezik elfogadtatni a köztudat által. Ennek érdekében széleskörű információs és — jó értelemben vett — propaganda tevékenységet fejt ki. E program kitalálói vallják, hogy a fiatalok és pályakezdők munkanélkülivé válásának elkerülésére az egyik legrávidebb módszer, ha őket mindaddig az iskolapadban tartják, amíg lehet. Ez a megoldás természetesen megfelelő anyagi bázist igényel — amit vagy a család vagy részben a tanuló, illetve részben az állami ösztöndíjrendszer biztosít —, hiszen az oktatás igen költséges. E program pszichikai oldalát tekintve is nagyon emberséges, hiszen a fiatalnak nem kell idejekorán szembesülnie a munkanélküli lét sokszor erodáló állapotával.

Mint láthatjuk, ez a program mesterséges kampány a tanulási affinitás serkentésére. Ennek egyik kézzelfogható eszköze a széleskörű tanulmányi ösztöndíjrendszer.

A kanadai társadalomban e programtól eltekintve is van egy természetes igény a minél magasabb szintű képzésre. A kanadai oktatási rendszer — az általános iskolát követően — az alábbiak szerint épül fel. Elsőként az ún. high school (ami többé-kevésbé a magyar középiskolának felel meg és általában 18 éves korig tart), illetve a különböző szakmai képzést adó szakiskolai rendszer található, majd ezt követi az ún. undergraduate képzés (egyetemi előképzés, ami általában 3 évig tart), ezután az ún. graduate képzés (egyetemi alapképzés, általában 4 év), majd az ún. master képzés (egyetemi szakképzés, általában 2 év) és végül az ún. Ph.D. képzés (doktori fokozat elérése, általában 3–4 év) következik.

Ha tanulmányozzuk a kanadai munkáltatók munkaerőfelvételi filozófiáját, akkor azt tapasztalhatjuk, hogy középvezetői állások betöltéséhez legalább undergraduate végzettséggel kell rendelkezni a pályázónak, de a munkáltatók a magasabb végzettséget minden esetben előnyben részesítik. Magasabb vezető állás betöltéséhez legalább master vagy Ph.D. végzettség szükséges. Tehát a fentiekből is láthatjuk, hogy ha valaki jobb állást és ezzel járó magasabb jövedelmet és társadalmi státust kíván megszerezni, annak saját érdekében minél magasabb szintű diplomát érdemes szereznie. Ez pedig — a diploma szintjétől függően — általában hosszú idejű iskolai részvételt igényel. Természetesen a magasabb szintű végzettség és az ezzel járó társadalmi előnyök megszerzése közvetlenül nem minden esetben hordoz foglalkoztatáspolitikai célokat.

8.2.6.2. A szövetkezési elv alapján létrehozott oktatás támogatása (*Cooperative Education*)

Ez a program a szövetkezés alapján létrehozandó alap-, közép- és felsőfokú oktatási intézmények alapítását támogatja.

8.2.6.3. *Diákokat nyári munkára alkalmazó, illetve szakképzését biztosító munkáltatókat támogató program (Challenge-Summer Employment – Experience Development)*

E program pénzübeni támogatást nyújt egyrészt azoknak a munkáltatóknak, akik szakma-orientált nyári munkára⁷¹ alkalmaznak diákokat, másrészt azoknak a munkáltatóknak, akik a diákok szakmai képzését segítik elő azáltal, hogy saját üzemükben, irodájukban stb. megengedik, hogy a szakmai gyakorlatukat letöltsék.

8.2.6.4 *Őslakos diákok foglalkoztatását elősegítő program (Native Internship)*

Az ún. őslakosok – indiánok és eszkimók – munkaerőpiaci helyzetét bemutató statisztikai adatok nagyon lehangoló képet mutatnak. A munkanélküliségi ráta e társadalmi csoport körében sokkal magasabb, mint a nem őslakos kanadai állampolgárok között. Ezért mind a szövetségi, mind a tartományi kormányok megkülönböztetett figyelmet szentelnek és komoly összegeket fordítanak az őslakosok foglalkoztatásának előmozdítására. Természetesen ezek az emberek más típusú munkát, más munkakörülményeket igényelnek, mint a többi munkavállaló.

E program keretében az őslakos – indián és eszkimó – diákok nyári foglalkoztatását kívánják elősegíteni.

8.2.6.5. *Diákok nyári foglalkoztatását elősegítő program (Business Drive for Job)*

Nevéből következően e program a diákok nyári munkavállalását segíti elő,⁷² tehát nem a foglalkoztató munkáltatónak, hanem a munkát vállaló diáknak nyújt – szövetségi forrásból – pénzübeni támogatást.

Konkrét példaként az Ontario tartománybeli *The Student Venture Loan* programot mutatjuk be. Ez maximum 3.000 dollár⁷³ erejéig kamatmentes kölcsönt nyújt olyan diákoknak, akik a nyári szünidő idejére valamilyen vállalkozásba szeretnének kezdeni. A kölcsön folyósításának feltételei az alábbiakban foglalhatók össze:

– a hallgató vállalja, hogy a nyári munkát követően visszatér az egyetem (főiskola) nappali tagozatára;

⁷¹ Például, ha egy felfeldolgozó üzem olyan diákokat alkalmaz, akik a faipari szakképzésben végzik tanulmányaikat, akkor jogosult lesz ezt a támogatást igénybe venni.

⁷² Az ún. Native Internship és az e pontban tárgyalt programok a felsőfokú oktatási intézményekben tanuló diákok esetén bírnak kiemelkedő jelentőséggel. Ennek az a magyarázata, hogy sok kanadai diák – elsősorban egyetemista, illetve főiskolás – a nyári szünidő folyamán, saját maga keresi meg a következő tanév tandíjának teljes vagy bizonyos részét.

⁷³ 1991-es adat.

- a vállalkozni kívánó hallgató 15–29 éves kor között van;⁷⁴
- rendelkezzen érvényes, kanadai munkavállalási engedéllyel;
- bizonyos esetben a vállalkozási kedvezményt folyósító tartomány feltételként szabhatja, hogy a vállalkozás székhelyének az adott tartományban kell lennie.

A programhoz változatos módon lehet kapcsolódni vagy a kereskedelmi kamara helyi szervénél, vagy a Boards of Trade hivatalaiban, vagy a üzleti önszolgáltató (Business Self-Help Offices)⁷⁵ irodákban, vagy a Royal Bank meghatározott fiókjainál, vagy a főiskolákon, egyetemeken lévő központokban, illetve leggyorsabban az ún. Youth Hotline telefonon keresztül.

A pályázatokat a kereskedelmi kamara, illetve a Board of Trade helyi szervei bírálják el és szükség esetén szakmai tanáccsal segítik az ifjú vállalkozót.

A kölcsönt a Royal Bank illetékes fiókja folyósítja, de a pénzügyi fedezetét az Ipari és Kereskedelmi Minisztérium fogja biztosítani. A folyósítást leghamarabb – minden év – április elsején kezdik meg.⁷⁶ A kölcsön visszafizetési határideje a kölcsön igénylési évében szeptember 30.

8.2.6.6. *Felsőoktatási intézmény hallgatóinak vállalkozását támogató program (Student Business Loans)*

Az e program keretében nyújtható támogatás igénylési módszere, az igények elbírálása és a kölcsön folyósítása megegyezik The Student Venture Loan intézményénél leírtakkal. Egyedül a folyósítás időtartama – ennél 5 év – tér el.

A program konkrét szemléltetésére az ontarioi tartomány *The Youth Venture Loan* kezdeményezését mutatjuk be. E program azoknak az egyetemistáknak nyújt kölcsönt, akik saját vállalkozást akarnak létrehozni.⁷⁷ A program maximum 7.500 dollár⁷⁸ erejéig, öt éves – az első évben kamatmentes – lejáratral nyújt pénzügyi kölcsönt azoknak a diákoknak, akik – a kölcsön

⁷⁴ Megszorító feltétel, hogy 18 év alatti diák esetén egy kezest kell állítani, aki felelősséget vállal a kölcsön visszafizetésére, ha a diák vállalkozása esődbe megy.

⁷⁵ A Self-Help Offices az Ipari és Kereskedelmi Minisztérium (Ministry of Industry, Trade and Technology) helyi szervei. Tartományszerte megtalálhatók. Mindegyikben van egy üzleti tanácsadó, valamint olyan kiadványok – kezdve a könyveléstől a piacutatásig – amelyek segítik a kezdő vállalkozókat.

⁷⁶ Ennek a korai folyósítási időpontnak az a magyarázata, hogy Kanadában a felsőoktatási intézményekben a tanév áprilisban befejeződik.

⁷⁷ Ontario tartományban az Ipari és Kereskedelmi Minisztérium (Ministry of Industry, Trade and Technology) a kanadai Royal Bankkal, a Ontariói Kereskedelmi Kamarával (Ontario Chamber of Commerce), a helyi kereskedelmi kamarákkal (Local Chamber of Commerce) és a Boards of Trade-el karöltve szervezi a fiatal pályakezdeők segélyprogramját. E programban segítségével különböző vállalkozások jöttek már létre. Például boy-szolgálat, szőnyegtisztító, kutyaszétlato szolgálat, számítógép-javítás, játékkészítés, videokölcsönzés stb.

⁷⁸ 1992-es adat.

folyósítását követő szemeszterben – *nem térnek vissza nappali tagozatos hallgatóként* az oktatásba.

A támogatás az alábbi feltételek megléte esetén folyósítható:

- az igénylő 18–24 éves;⁷⁹
- ha a vállalkozni kívánó fiatal a kezdeményezett vállalkozáshoz saját tőkéjével is hozzájárul – akár pénzzel, akár vagyoni javakkal, például gépek, helyiség stb. –, amelynek mértéke az igényelt kölcsön összegének legalább 20%-át eléri;
- ha a vállalkozásban több személy vesz részt (társas vállalkozás), azok mindannyian megfelelnek a jogosultsági feltételeknek;
- rendelkezik érvényes kanadai munkavállalási engedéllyel;
- a megpályázni kívánt üzleti vállalkozás eredeti ötleten alapuljon;
- a vállalkozás székhelye Ontarióban legyen;
- a vállalkozás nem értékesítheti mások áruit, nem folytat franchise tevékenységet, bizonyos tevékenységet, illetve szakértői tevékenységet.

A fiatalkori munkanélküliség megoldását szolgáló programokat azért ismertettük egy kicsit részletesebben, mert ezek a megoldások a leginkább veszélyeztetettebb potenciális munkavállalói csoportot érintik. Ők azok, akik a közeljövőben a munkaerőpiac kínálati oldalán megjelennek. A társadalom szempontjából nem közömbös, hogy a leendő közterheket viselő réteg milyen munkavállalási affinitással, munkavégzési morállal és képzettséggel rendelkezik. Más szóval, ők lesznek a jövő letéteményesei. Felismerve ezt a fontos összefüggést, a kanadai kormány példamutatóan támogatja a pályakezdő fiatalokat.

Lezárva a fiatal pályakezdők kérdéskörét, visszatérünk a minden munkanélküli számára nyitvaálló programok tárgyalásához.

8.2.7. Költözési támogatás (*Mobility Assistance*)

E program keretében az a munkanélküli igényelhet utazási és letelepedési támogatást, aki csak úgy talál új munkahelyet, ha korábbi lakóhelyéről elköltözik.

8.2.8. Speciális foglalkoztatáspolitikai szakemberek díjazásának támogatása (*Delivery Assistance*)

Azok a munkáltatók, akik olyan szektorban működnek amelyben magas a munkanélkülivé válás kockázata és el akarják kerülni a tömeges elbocsátásokat, e program támogatásával olyan speciális szaktudással rendelkező szakembereket, illetve foglalkoztatáspolitikai program-koordinátorokat alkalmazhatnak, akiket a

⁷⁹ A teljesség kedvéért megjegyezzük, hogy kivételesen 25–29 életév között is igénybe vehető, ha az igénylő megszerezte a diplomáját, vagy befejezte nappali tagozaton folytatott, felsőfokú tanulmányait, vagy a kezdeni kívánt vállalkozás profiljának megfelelő végbizonyítványt kapott.

Munkaügyi Minisztérium (Employment and Immigration Canada) saját szakembergárdájából nem tud kiállítani.

8.3. Munkaerőpiaci stratégia fejlesztését szolgáló program (Labour Market Adjustment Program)

E program számos olyan kezdeményezést foglal magában, amelyek segítséget nyújtanak mind a munkáltatóknak, mind a munkavállalóknak munkaerőpiaci stratégiájuk kialakításához, illetve fejlesztéséhez. A Munkaerőpiaci stratégia fejlesztését szolgáló program az alábbi alprogramokból tevődik össze:

8.3.1. Emberi erőforrás tervezés (Human Resource Planning)

E program a munkáltatói humán erőforrás gazdálkodási terv koncepciójának kialakítását segíti. A humán erőforrás gazdálkodási terv modellezi a munkáltatónak, hogy a jövőben milyen munkaerőgazdálkodási politikát kell folytatni. Ezen belül konkretizálja, hogy távlatilag milyen képzettségű és milyen létszámú dolgozó(ka)t kell alkalmazni (munkaerő-felvételi stratégia) annak érdekében, hogy a termelését zavartalanul fenntarthassa.

Ezzel egyidejűleg iránymutatásul szolgál a munkavállalóknak is, hogy milyen szakmai jártasság megszerzésére van szükségük – konkrét munkáltatójuk igényeit is figyelembe véve – annak érdekében, hogy munkahelyüket megtarthassák, illetve annak elvesztése esetén a munkaerőpiacon továbbra is versenyképesek maradhassanak.

E program keretében elsősorban a humán erőforrás gazdálkodás megtervezéséhez nyújtott szakmai tanácsadásról van szó.

8.3.2. Munkahelyi képzés (Workplace Based Training)

Ez egy olyan költségmegosztási program, amely ahhoz nyújt segítséget, hogy a munkáltató a saját maga által tervezett és szervezett szakképzés(ek) költségterhét megoszthassa a szövetségi költségvetéssel. E megoldás jelentősége abban rejlik, hogy leginkább a munkáltató tudja meghatározni a saját – elsősorban jövőbeli – munkaerőszükségletét és ezen belül is azt, hogy milyen szakképzettségű munkaerőt igényel. Ennél fogva a munkáltató által szervezett képzés egyike a leghatékonyabb prevenciós és egyben effektív foglalkoztatáspolitikai eszközöknek. A munkáltató ugyanis pontosan tudja, hogy milyen szakember(ek)re lesz szüksége a jövőben. Ezáltal biztosított, hogy a képzésben részt vevő dolgozók végzettségüknek és képzettségüknek megfelelő munkát kapnak. Ez a tény pedig egyben prevenciós jellegű, hiszen a munkáltatónál bekövetkező szerkezetváltás – a belső igénynek megfelelő átképzés miatt – nem fog – vagy ha igen, akkor valószínűleg alacsonyabb szintű – munkanélküliséget gerjeszteni.

8.3.3. Részmunkaidő támogatási program (Work Sharing)

A részmunkaidőben történő foglalkoztatásnak Kanadában – a többi piacgazdasághoz hasonlóan – két alapvető formája létezik. Az egyik, amikor a munkavállaló saját elhatározásából a törvényes munkaidőnél rövidebb időtartamban vállal munkát (*önkéntes részmunkaidő*). A részmunkaidő másik formája, amikor a dolgozó foglalkoztatáspolitikai szempontból – akarata ellenére⁸⁰ – kényszerül rövidebb munkaidőben dolgozni, azért, hogy ezzel elkerülje a munkanélkülivé válását (*nem önkéntes részmunkaidő*).⁸¹ A nem önkéntes részmunkaidőben végzett munkavégzésben dolgozók nagy többsége nő.

A részmunkaidős foglalkoztatás – ezt követően megállapításaink a témánk szempontjából releváns ún. nem önkéntes típusú részmunkaidőre vonatkoznak – számos előnnyel és hátránnyal jár. Ezek közül a legfontosabbakat emeljük ki. A részmunkaidős foglalkoztatás hátránya, hogy csökken a jövedelem és a jövedelemhez kapcsolódó természetbeni juttatások, illetve bizonyos jövedelemfüggő szociális ellátások mértéke. Legnagyobb előnye abban rejlik, hogy a munkavállalók nem válnak munkanélkülivé, hanem tovább dolgozhatnak.

A részmunkaidő támogatási program az ún. nem önkéntes részmunkaidős foglalkoztatás hátrányainak kiküszöbölésére nyújt támogatást. Ez ún. jövedelem-kompenzáció formájában jelenik meg azon munkavállalóknál, akik azért vállalták – ideiglenesen – a részmunkaidős foglalkoztatást, hogy ezáltal elkerüljék a munkanélkülivé válást. E támogatás a részmunkaidőben, illetve a korábban teljes munkaidőben elért kereset közötti különbséget igyekszik kompenzálni.

8.3.4. Munkaügyi koordinációs szolgáltatás (Industrial Adjustment Service)

E program ahhoz nyújt pénzügyi támogatást, hogy a munkáltatók, illetve a munkavállalók egyaránt képesek legyenek kifejleszteni, megtervezni és kezdeményezni a saját munkaerőpiaci helyzetüknek leginkább megfelelő konkrét foglalkoztatáspolitikai stratégiájukat.

⁸⁰ Kanadában nem önkéntes részfoglalkozásról akkor beszélünk, ha a dolgozó akarata ellenére dolgozik részmunkaidőben és ennek tartama heti 30 óránál kevesebbet.

⁸¹ A nem önkéntes részmunkaidős munkavégzés a hetvenes évek közepétől drasztikus emelkedést mutat. 1975 és 1986 között a nem önkéntes részmunkaidős munkavégzők aránya 374%-kal nőtt. Ezzel szemben – ugyanebben az időszakban – az önkéntes részmunkaidős dolgozók aránya 47%-kal nőtt. Vö: Ernest B. Akyeampong: Involuntary part-time employment in Canada, 1975-1986, Canadian Social Trends-Autumn, 1987. Ez az trend a 80-as évek második felében is – a recessziós hatások miatt – tovább folytatódott.

8.3.5. Foglalkoztatási egyenlőség elősegítése (*Employment Equity*)

A munkáltatókat segíti abban, hogy képesek legyenek kidolgozni egy olyan foglalkoztatási tervet, amely lehetővé teszi a nők, a csökkent munkaképességűek, az őslakosok és a látható kisebbségek diszkrimináció nélküli foglalkoztatását. A foglalkoztatási egyenlőség még sérülékenyebb és nagyobb figyelmet érdemel, ha a fenti kategóriák közül egyszerre több jelentkezik egy munkavállalónál.

A foglalkoztatási egyenlőtlenség a fenti csoportoknál általában a képzettségüknek nem megfelelő szintű munkáltatásban és az alacsonyabb fizetésben jelentkezik. Például a munkahelyi vezető réteg elenyésző százaléka nő, illetve azonos képzettséggel és gyakorlattal rendelkező férfi és női dolgozó közül azonos munkakör betöltésére az esetek nagy százalékában a férfiakat veszik fel, illetve ha a nőt alkalmazták munkabére elmarad az azonos munkakörben dolgozó férfiétől. Kanadában – e vonatkozásban is – sajátos az indiánok helyzete. A munkaerőpiacon az indiánok több vonatkozásban hátrányos helyzetben vannak, részben a betöltött munkakörök, részben a fizetések szempontjából.

8.3.6. A munkaerőpiac fejlesztését szolgáló támogatás (*Labour Market Adjustment Assistance*)

E program feladata, hogy pénzsegélyeket biztosítson a munkahelyen szervezett szakképzési programok színvonalának emeléséhez, valamint a munkahelyi szintű képzés hagyományának terjesztéséhez és fejlesztéséhez.

8.4. Közösségi foglalkoztatási programok (*Community Development Program*)

Ezek a programok azokat a vidéki – elsősorban mezőgazdasági –, illetve távoli országrészekben élő – Yukon és észak-nyugati terület – munkavállalókat segítik, akiket munkanélküliség fokozottan fenyeget, illetve munkaerőpiaci problémáik vannak. Azért szükséges külön programokat létrehozni ezeknek a közösségeknek, mert életformájukból eredően sokkal inkább veszélyeztetettek a munkanélküliség által, mint más tartományok lakói. Ezért az iparilag, infrastrukturális szempontból és – sok esetben – társadalmilag is fejlett tartományok foglalkoztatáspolitikai eszközei nem működnek hatékonyan.

8.4.1. Közösségi jövő program (*Community Futures*)

A fent körülhatárolt hátrányos helyzetű közösségeknek nyújt pénzügyi segítséget ahhoz, hogy képesek legyenek kidolgozni és végrehajtani saját, közösségi szervezésen alapuló foglalkoztatáspolitikai intézményeiket, fejlesztési programjaikat, ezzel is csökkentve a munkanélküliséget és igazodva a munkaerőpiaci kihívásokhoz.

8.4.2. Kezdő magánvállalkozások támogatási programja (Self-Employment Assistance)

E program olyan munkanélkülieknek — legyenek ezek akár a munkanélküli biztosítás, akár a szociális segélyezés által ellátott személyek — nyújt pénzügyi, illetve technikai támogatást, akik új vállalkozást kívánnak alapítani, megszüntetve ezzel munkanélküli helyzetüket.

8.4.3. Helyi képzési program (Local Project)

E program egyaránt olyan elméleti, illetve gyakorlati képzéseket ajánl, amelyek elsődleges célja a vidéken élő és munkanélkülséggel fenyegetett, vagy már munkanélküli dolgozók munkaerőpiaci helyzetének javítása.

Az egyes programok és alprogramok áttekintése után szólnunk kell néhány szót működésük technikai oldaláról is.

8.5. A szövetségi foglalkoztatási programok finanszírozása

A szövetségi foglalkoztatási programok kiadásait a Pénzügyminisztérium (Treasury Board) és a Munkanélküli Biztosítási Alap (Unemployment Insurance Account) által átutalt összegekből fedezi.

8.6. A szövetségi foglalkoztatási programok adminisztratív igazgatása

A fenti programok adminisztrációs feladatait központi szinten a Menekült- és Munkaügyi Minisztérium (Employment and Immigration Canada) kezeli.

Az egyes programok konkrét igényérvényesítésével kapcsolatos feladatait a helyi munkaügyi központok (Local Canada Employment Centre), vagy a Menekült- és Munkaügyi Minisztérium helyi szervei (EIC Regional Office) végzik.

8.7. A szövetségi foglalkoztatási programok kapcsolata az adórendszerhez

A fenti programok keretében pénzben nyújtott támogatások, segélyek stb. — a kanadai személyi jövedelemadó törvény szabályai szerint — jövedelemnek minősülnek, ebből következően utánuk minden jogosultnak adót kell fizetni. Kivételt képeznek ez alól a munkahelyváltás miatt szükségessé vált költözhöz, az ingázáshoz és az utazáshoz⁸² nyújtott pénzügyi támogatások.

⁸² Például az átképző központ Montreálban van és a munkanélküli innen 100 mérföldre lakik. Ezért a képzési napokon be kell utaznia a városba. Az így felmerült utazási költségeire kaphat támogatást, ami nem lesz adóköteles.

A szövetségi szintű aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök tárgyalása után áttérünk a tartományi szinten funkcionáló rendszer lényegének rövid ismertetésére.

9. Tartományi foglalkoztatási programok (Provincial Programs)

A szövetségi szintű foglalkoztatási programok kiegészítésére a tartományok is létrehoztak számos ellátást és szolgáltatást, amelyek elsődleges rendeltetése a saját tartományon belül munka nélkül maradt személyek visszaintegrálása a munkaerőpiacra.⁸³ Ezek közül néhányat a tartományok és a szövetségi kormány közösen finanszíroznak (ún. cost-shared programs)⁸⁴.

10. Záró megjegyzések

Munkánkban — eredeti célkitűzésünknek megfelelően — rövid áttekintést adtunk a kanadai foglalkoztatáspolitikai programok kialakulásáról és jelenlegi rendszeréről. Ezen belül is — terjedelmi okok miatt — elsősorban a szövetségi szinten létrehozott programokkal foglalkoztunk.

Kiemelkedően fontosnak tartjuk a fiatalok, illetve pályakezdő munkanélküliek problematikáját. Ezért részletesen tárgyaltuk a még iskolapadban "ülő" diákok vállalkozóvá válását elősegítő programokat, hiszen ők azok, akiket leginkább fenyeget a munkanélkülivé válás realitása és ugyancsak ők azok, akik életkezdését, munkavállalási és munkavégzési attitűdjük kialakulását leginkább befolyásolja az a tény, hogy az iskola befejezése után azonnal munkanélkülivé válnak. Ezért mind a szövetségi, mint a tartományi kormányok jelentős — prevenciós célzatú — erőfeszítéseket tesznek az ifjúsági munkanélküliség kialakulásának elkerülésére, illetve a fiatal munkanélküliek munkaerőpiaci be- illetve visszaintegrálására. E programokat külön ajánljuk az érdeklődő olvasók szíves figyelmébe.

⁸³ Inventory of Income Security Programs in Canada, 1989, 185. p.

⁸⁴ E körbe azok a munkanélkülieket támogató segélyezési típusú (social assistance) programok tartoznak, amelyek finanszírozására kiterjed a szövetségi-tartományi foglalkozási lehetőségeket elősegítő egyezmény (Federal-Provincial Agreement on Enhancement of Employment Opportunities for Social Assistance Recipients). A szerződés felhatalmazást ad az aláíró tagállamoknak, hogy a szövetségi pénzalapokat — amelyek a szociális segélyek részbeni fedezetére szolgálnak — aktív foglalkoztatáspolitikai célok támogatására használhassák fel.

JÓZSEF HAJDÚ

THE STRUCTURE OF THE UNEMPLOYMENT BENEFIT SCHEME IN CANADA

(Summary)

The unemployment issue is one of the most crucial task for almost every country all over the world. Naturally, Canada is not excepted from that branch of differently developed countries. In this paper we would like to give a general overview about the fairly complicated Canadian unemployment scheme.

We are dealing with the following sub-questions of the Canadian unemployment system: 1. development of the Canadian federal unemployment insurance scheme, 2. eligibility for regular and special unemployment benefits, 3. financial eligibility, 4. types and terminations of different kind of unemployment insurance benefits, 5. financing and administration of the unemployment insurance system, 6. introducing several kind of federal and provincial employment policy programs (for example, Information and Special Initiatives Programs, Employability Improvement Programs, Labour Market Adjustment Programs, Community Development Programs and so on).

We put the main emphasis on the federal Unemployment Insurance Act and on the federal employment programs.

The main objective of the federal Unemployment Insurance Program, which was initially established in 1940 and substantially revised by the 1971 Unemployment Insurance Act. The main objective of this Act is to provide income protection for workers suffering temporary employment income interruptions. Eligible workers may receive the following, in cash, types of benefits: regular unemployment; sickness; maternity; and adoption benefit. Benefits are also payable to those attending approved training courses or participating in job creation projects or work-sharing agreements.

Remarkable feature is, that Quebec administers a supplementary plan whereby a woman who is eligible for Unemployment Insurance maternity benefits in Quebec may receive the Quebec Maternity Allowance during the two-week period Unemployment Insurance benefit waiting period.

The materials included in this chapter reflects the status of the Unemployment Insurance Program as of July, 1991. Changes to the Unemployment Insurance Program implemented by BILL C-21, an act to amend the Unemployment Insurance Act. This Bill did not receive Royal Assent until October 23, 1991, but are described at the relevant part of this paper.

By the end of this paper we attempt to make a full-scope of the Canadian unemployment benefit system, both in cash and in kind, structure.